

UNIVERZITA KARLOVA
PRÁVNICKÁ FAKULTA

Mgr. Michaela Neumahr

Způsoby skončení pracovního poměru v ČR a v Peru

Ways of Termination of Employment in Czech Republic and in Peru

Rigorózní práce

Konzultant rigorózní práce: doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 30. listopadu 2018

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Zároveň prohlašuji, že vlastní text této rigorózní práce včetně poznámek pod čarou čítá 238 783 znaků včetně mezer.

V Praze, dne 30. listopadu 2018

Mgr. Michaela Neumahr

PODĚKOVÁNÍ

Mé velké poděkování patří zejména vedoucímu této rigorózní práce, doc. JUDr. Petru Hůrkovi, Ph.D., nejen za jeho cenné rady při vypracovávání této rigorózní práce, ale také za lidský přístup, se kterým ji vedl. Dále bych na tomto místě ráda poděkovala své rodině za podporu.

Obsah

Seznam použitých zkratk	6
Úvod	7
1. Pracovní právo, jeho pojem, zásady a funkce.....	10
1.1. Pojem a zasazení pracovního práva do systému práva	10
1.2. Předmět pracovního práva.....	11
1.3. Zásady pracovního práva	12
1.4. Funkce pracovního práva	16
2. Pracovní poměr.....	20
2.1. Prvky pracovního poměru	20
2.2. Vznik pracovního poměru	23
3. Způsoby skončení pracovního poměru	28
3.1. Skončení pracovního poměru právním jednáním	29
3.2. Skončení pracovního poměru právními událostmi	58
4. Instituty související se skončením pracovního poměru.....	65
4.1. Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru	65
4.2. Zabezpečení v nezaměstnanosti.....	71
5. Pracovní právo a pracovní poměr v Peru.....	81
5.1. Prameny pracovního práva v Peru	81
5.2. Teorie vzniku pracovního práva v Peru.....	85
5.3. Pracovní poměr.....	86
6. Skončení pracovního poměru v Peru.....	90
6.1. Jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru	90
6.2. Další pojmy související se skončením pracovního poměru	96
7. Srovnání způsobů skončení pracovního poměru v ČR a Peru	103
7.1. Srovnání účinné a připravované úpravy skončení pracovního poměru	103

7.2. Skončení pracovního poměru v ČR a Peru.....	105
Závěr	114
Seznam použitých zdrojů a literatury	119
Shrnutí	133
Seznam klíčových slov	133
Abstract.....	134
Keywords	134
Title of rigorous thesis.....	134

Seznam použitých zkratk

BOZP	–	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČR	–	Česká republika
EU	–	Evropská unie
LPCL	–	Peruánský zákon o pracovní produktivitě a konkurenceschopnosti
LZPS	–	Listina základních práv a svobod
MVČR	–	Ministerstvo vnitra České republiky
Novela OZ	–	Zákon č. 460/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony
Novela ZP	–	Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a další související zákony, ke dni uzavření rukopisu nepřiděleno sněmovní číslo, vedeno pod čj. předkladatele MPSV-2018/138485-520
NS	–	Nejvyšší soud České republiky
OSŘ	–	Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
OZ	–	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (také „občanský zákoník“)
SDEU	–	Soudní dvůr Evropské unie
SŘ	-	Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů
ÚS	–	Ústavní soud České republiky
ÚP	–	Úřad práce
ZoZ	-	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZP	–	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (také „zákoník práce“)

Úvod

Pro svou rigorózní práci jsem si zvolila téma Skončení pracovního poměru v ČR a v Peru. Obor pracovního práva mě nezaujal jen v praxi, ale již během studií na Právnické fakultě Univerzity Karlovy, kde jsem se díky zahraničnímu studijnímu pobytu na Universidad de Lima v Peru měla příležitost seznámit i s pracovním právem peruánským.

Získané informace jsem zúročila při psaní své diplomové práce s tématem Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v komparaci s příslušnou právní úpravou v Peru. Jelikož v oblasti pracovního práva v Peru se blíží velký zlom v podobě kodifikace, vzniku zákoníku práce v podobě, jakou známe v Evropě, rozhodla jsem se vycházet z této diplomové práce, pracovat nejen s účinnou právní úpravou, ale zejména s návrhem peruánského zákoníku práce, prohlubovat svou znalost peruánského práva, tak sledovat jeho vývoj a zabývat se skončením pracovního poměru komplexně.

Tématu skončení pracovního poměru přikládám vysokou důležitost, jelikož problematika skončení pracovního poměru se týká téměř každého z nás. Drtivá většina osob se během života naskytne v pozici zaměstnance nebo zaměstnavatele, skončení pracovního poměru je sice přirozenou součástí pracovněprávních vztahů, ale také velkým zásahem do soukromého života konkrétní fyzické osoby. Přes rozsáhlé zpracování tohoto tématu v literatuře, komentářích k zákonům a v odborných článcích je otázka platnosti skončení pracovního poměru jedním z nejfrekventovanějších typů sporů u prvostupňových soudů, u neodborné veřejnosti stále dochází k zaměňování pojmů a nejasnostem v této oblasti, a tak mám za to, že se jedná o téma stále aktuální a velmi důležité.

Předkládaná práce je systematicky rozdělena do sedmi kapitol, které by se daly rozdělit na českou část, peruánskou část a jejich vzájemné srovnání. Každá kapitola nejprve popisuje a analyzuje stávající právní úpravu, v závěru kapitoly ji v krátkosti hodnotí. V samotném závěru práce následuje zhodnocení autorky a úvahy *de lege ferenda*.

První kapitola pojednává obecně o pracovním právu, stručně definuje jeho pojem, zásady a funkce, popisuje specifika pracovního práva a jeho zasazení do systému českého právního řádu. Druhá kapitola popisuje pracovní poměr, jeho prvky a vznik. Cílem prvních dvou kapitol je uvést problematiku skončení pracovního poměru a popsat specifika odvětví pracovního práva.

Konečně třetí kapitola popisuje způsoby skončení pracovního poměru, je rozdělena do jednotlivých podkapitol; skončení pracovního poměru učiněné právním jednáním a skončení pracovního poměru v důsledku právní události. Tato kapitola popisuje jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru s největším důrazem na výpověď danou zaměstnavatelem, neboť té je věnována nejrozsáhlejší zákonná úprava a jedná se o jednostranný a, dle mého názoru, ten nejproblematictější z jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru, a tak si zaslouží nejvyšší pozornost.

V následující kapitole jsou z praktického hlediska rozebrány instituty bezprostředně související se skončením pracovního poměru – povinnosti zaměstnavatele při a po skončení pracovního poměru, kterými jsou vyplacení odstupného, vystavení zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, na jeho žádost také pracovního posudku, poskytnutí zaměstnanci volna pro hledání nového zaměstnání a proplacení nevyčerpané dovolené. Rovněž jsou do této kapitoly zařazeny vybrané oblasti politiky nezaměstnanosti.

Pátá kapitola se věnuje pracovnímu právu v Peru, aby nebyla příliš podobná kapitole první, je pojata odlišně a věnuje se pramenům pracovního práva, teorii vzniku pracovního práva, následně popisuje pracovní poměr, jak jej definuje peruánský zákon o pracovní produktivitě a konkurenceschopnosti a připravovaný zákoník práce Peru. Poslední podkapitola páté kapitoly definuje pojem jistoty zaměstnání, který přímo souvisí se skončením pracovního poměru, kterému je věnována kapitola pátá.

Šestá kapitola stručně popisuje jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru, stejně jako v kapitole třetí je nejširší pozornost věnována výpovědi ze strany zaměstnavatele, které je stejně jako v českém zákoníku práce i v peruánské úpravě zákonodárcem věnována největší pozornost.

Poslední sedmá kapitola se v krátkosti věnuje srovnání účinné a připravované úpravy skončení pracovního poměru v Peru a srovnání předešlých dvou samostatných částí, vybraných institutů obou úprav. Ty jsou zde obě hodnoceny, je upozorňováno jak na jejich podobnosti, tak rozdíly. Samotný závěr práce je věnován oblastem možné vzájemné inspirace obou zemí v úpravách *de lege ferenda*.

K vypracování této práce byly použity české i peruánské odborné publikace a články, právní předpisy ČR, EU, Peru a také vybraná judikatura obecných i ústavních soudů obou zemí

a SDEU. Všechny zdroje jsou řádně citovány a uvedeny v seznamu použité literatury na konci této práce.

Cílem této rigorózní práce je za užití deskriptivní a analytické metody podrobně rozebrat jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru v souvislostech, jak v českém, tak v peruánském právním řádu, obě úpravy porovnat a popsat oblasti možné vzájemné inspirace, jelikož nejen v právu platí, že komparace může být kvalitním zdrojem nového poznání a inspirace.

Rigorózní práce rozebírá problematiku skončení pracovního poměru s ohledem na právní stav účinný k datu 30. listopadu 2018.

1. Pracovní právo, jeho pojem, zásady a funkce

Pracovní právo je samostatným právním odvětvím, které ve své moderní podobě, resp. v podobě, ve které ho známe dnes, počalo vznikat v rámci druhé poloviny 19. století. Upravuje právní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu závislé práce. Zaměstnavateli toto právní odvětví poskytuje nástroje k organizaci a řízení práce zaměstnanců za účelem realizace jeho činnosti a zaměstnanci odpovídající podmínky při výkonu práce. Snahou pracovněprávních předpisů je vyrovnat nerovnost mezi stranami pracovněprávních vztahů a dosažení rovnováhy mezi nimi.

1.1. Pojem a zasazení pracovního práva do systému práva

Tři hlavní oblasti pracovního práva jsou¹ *individuální pracovní právo*, jímž se rozumí soubor právních vztahů mezi zaměstnavateli na straně jedné a zaměstnanci na straně druhé, přičemž tato oblast je upravena zejména zákoníkem práce² a spadá sem i skončení pracovního poměru jako téma předkládané práce.

Druhou oblastí je *kolektivní pracovní právo*, které upravuje vztahy mezi zaměstnavateli a rozličnými subjekty, jež zastupují různé kolektivy zaměstnanců, zejména odborovými organizacemi. Hlavním pramenem této oblasti pracovního práva jsou kolektivní smlouvy, které jsou výsledkem kolektivního vyjednávání mezi uvedenými stranami.

Poslední, třetí, oblastí je samotná právní úprava zaměstnanosti, jež reguluje především právní vztahy mezi zaměstnavateli nebo občany a příslušnými státními orgány, jimiž jsou především Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Úřad práce ČR. Úprava se dotýká také vztahů mezi občany jakožto zaměstnanci a zaměstnavateli při realizaci jednoho ze základních lidských práv – práva získávat prostředky pro své životní potřeby prací, jak je zakotveno v článku 26 LZPS, resp. při výkonu práva na zaměstnání dle ustanovení § 1 zákona o zaměstnanosti.³

¹ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. doplněné vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0, s. 3-4.

² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Z hlediska dělení na právo soukromé a právo veřejné, není možné postavení pracovního práva v rámci systému práva zcela jednoznačně určit. V pracovním právu lze nalézt jak znaky soukromoprávní, tak znaky veřejnoprávní. Znaky soukromého práva se bezpochyby nejvýrazněji projevují v individuálním pracovním právu, zejména v jeho flexibilitě a smluvní svobodě, zároveň pak částečně i v pracovním právu kolektivním. Obě pracovníprávní oblasti vycházejí ze smluvního principu, právní poměry zde vznikají z projevu svobodné vůle smluvních stran. Naopak regulace vztahů, jež vznikají v důsledku právní regulace zaměstnanosti mezi státními orgány na straně jedné a zaměstnancem či zaměstnavatelem na straně druhé, se vyznačuje veřejnoprávními metodami a lze konstatovat, že v mnohém se podobá právu správnímu.

Pracovní právo je v obecném systému práva samostatným oborem. Důležité je zmínit rovněž specialitu zákoníku práce ve vztahu k občanskému zákoníku, který se použije podpůrně v případech, jež zákoník práce blíže či vůbec neupravuje. Na rozdíl od předcházející právní úpravy pracovního práva se tedy uplatní princip subsidiarity občanského zákoníku právě vůči zákoníku práce. Zmiňovaný princip subsidiarity zavedl Ústavní soud prostřednictvím svého nálezu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06. Podle Ústavního soudu se občanské právo jakožto soukromé právo obecně použije na pracovníprávní vztahy pouze za situace, kdy pracovní právo jakožto zvláštní soukromé právo neobsahuje svou vlastní speciální (zvláštní) úpravu. V návaznosti na zmiňované rozhodnutí byla subsidiarita občanského zákoníku vyjádřena i v ZP, a to novelou č. 365/2011 Sb., v § 4.

Ústavní soud zároveň tímto nálezem konstatoval, že pracovní právo spadá do systému práva soukromého.

1.2. Předmět pracovního práva

Předmětem pracovního práva je závislá práce, která je definována v § 2 ZP. Pro ni je typický vztah organizační podřízenosti a nadřízenosti mezi subjekty právního poměru, kdy zaměstnanec vykonává osobně práci pro zaměstnavatele. Hlavním znakem závislé práce je, že je práce konána způsobem, který určí zaměstnavatel (dává pokyny k práci, práci řídí a kontroluje). Dalším významným znakem je konání práce na náklady zaměstnavatele (zaměstnavatel dodává zaměstnanci pro práci potřebné suroviny, pracovní nástroje apod.).

Práce je rovněž vykonávána v prostorách zaměstnavatele (nebo na jiném dohodnutém místě) na jeho odpovědnost a jeho jménem⁴.

Při závislé práci je zaměstnanci přidělována práce za předpokladu rozvržení pracovní doby a je mu přidělována pouze v ní. Právní předpis ukládá, aby zaměstnanec obdržel za poskytnutou práci úplatu ve formě mzdy, platu nebo odměny z dohod.

1.3. Zásady pracovního práva

Zásady lze obecně definovat jako základní hodnoty a pravidla obecné povahy, na kterých je daný právní obor postaven. Jsou teoretickým východiskem při výkladu právních norem a užití jejich ustanovení.

Speciální zásady pracovního práva jsou definovány zejména v § 1a ZP. Těmi jsou zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace. Všechny zásady pracovního práva jsou navzájem provázány, právní jednání musí být činěna a vykládána v souladu s právními zásadami tohoto oboru.

1.3.1. Zákaz nucené práce

Zákaz nucené práce je zásada, která vychází z obecné zásady smluvní volnosti a je definována již v samotném článku 9 LZPS a mezinárodních úmluvách.⁵ Nucená práce je jakákoliv práce, k níž se osoba práci konající nenabídla dobrovolně. Konat práci totiž zaměstnanec může jen za předpokladu, že s tím sám souhlasí.

Z této zásady existují výjimky, těmi jsou práce ukládané podle zákona osobám ve výkonu trestu odnětí svobody nebo osobám vykonávajícím alternativní tresty, tedy tresty

⁴ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), 2015. ISBN 978-80-7380-540-1, str. 22.

⁵ Článek 4 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, Úmluva č. 29 o nucené nebo povinné práci.

nahrazující trest odnětí svobody. Dále se zákaz nevztahuje na vojenskou službu a civilní službu a konečně na službu vyžadovanou na základě zákona v případech živelných pohrom, nehod nebo jiného nebezpečí, které ohrožuje životy, zdraví nebo značné majetkové hodnoty a jednání uložené zákonem na ochranu života a zdraví druhých, tedy v situacích, kdy se jedná o veřejný zájem, který přesahuje zájem soukromých osob (včetně zaměstnavatele).

1.3.2. Svobodná volba povolání

Zásada práva na práci a svobodnou volbu povolání vychází z projevu svobodné vůle každého jednotlivce, je vyjádřena v LZPS, v článku 26 odst. 1 a 3. Vyjadřuje právo každého člověka na uplatnění vlastních schopností, a pak jejich prostřednictvím na získávání prostředků pro uspokojení svých životních potřeb. Zákonné záruky tohoto práva jsou upraveny především v zákonech o zaměstnanosti. Obsahem tohoto práva jsou tři složky: právo práci dostat (právo získat nějaké zaměstnání), právo práci si udržet (právo nebýt rušen ve výkonu práce, leda z důvodů zákonem výslovně stanovených), právo na ekonomické zabezpečení v případě, že člověk práci vykonávat z vážných důvodů nemůže (v nemoci, ve stáří, v invaliditě apod.). Svobodnou vůli při výběru povolání omezují podmínky pro dosažení určité profese. Tyto objektivní podmínky mohou být stanoveny zákonem, podzákonnými či stavovskými předpisy, musejí ale přímo souviset s vykonávanou prací, nelze je tedy stanovit pouze z libovůle zaměstnavatele.

1.3.3. Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance

Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance je zásada, která odráží důvod, proč bylo pracovní právo odděleno od jiných soukromoprávních oborů. Smluvní volnost subjektů je v pracovním právu omezena, jelikož si subjekty tohoto smluvního vztahu nejsou rovny. Naopak jedním z podstatných znaků pracovního poměru, jak bylo výše uvedeno, je podřízenost zaměstnance vůči zaměstnavateli, a proto práva a postavení zaměstnance musí být chráněna.

Z tohoto důvodu normy pracovního práva obsahují řadu ustanovení, jež udávají jisté hranice či bariéry, od kterých se smluvní strany nemohou odchýlit. Zákonodárce totiž předpokládá, že zaměstnanec, jakožto slabší strana, která potřebuje příjem z práce

pro uspokojování svých potřeb, by mnohdy byl býval přistoupil i na pro něj nevýhodné podmínky, aby potřebnou práci získal.

Z této zásady se vyvinula flexicurita v pracovním právu, jejímž cílem je najít vhodnou kombinaci možností zaměstnance realizovat svou individuální vůli v pracovním poměru a zachování nezbytné míry jeho ochrany.

1.3.4. Uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky

Zajištění této zásady obstarávají kogentní právní normy zejména v oblastech bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odměňování za práci, pracovní doby a péče o zaměstnance. Pracovní podmínky musí být vytvářeny tak, aby neohrožovaly životy a zdraví zaměstnanců, všechna zařízení, stroje, nástroje, technologické postupy atd. a musí být před svým zavedením do provozu posuzovány zejména z hlediska bezpečnosti práce.

1.3.5. Spravedlivé odměňování

Odměna za práci by měla odrážet hodnotu práce, která vychází z její obtížnosti, fyzické namáhavosti, odpovědnosti, pracovních podmínek, množství a kvality práce. Tato zásada se nejvíce promítá v ust. § 110 odst. 1 ZP, který říká: „Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.“ Vždy je třeba posoudit, zda se jedná o práci shodnou nebo srovnatelnou z hlediska kritérií stanovených v ustanovení § 110 odst. 2 až 5 ZP.

Není-li shoda ve zmiňovaných kritériích, pak se nejedná o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty dle § 110 odst. 1 ZP. K tomuto závěru došel Nejvyšší soud ČR ve věci, kterou projednával pod sp. zn. 21 Cdo 436/2016⁶.

⁶ Jednalo se o kuriózní případ, kdy se zaměstnanec pracující v zemědělství, ošetřovatel telat, domáhal, aby zaměstnavatel upustil od nerovného odměňování za práci, kterého se měl dopustit tím, že ošetřovateli býků vyplácel vyšší odměnu za práci než ošetřovateli telat. Nejvyšší soud dospěl k závěru, že se o stejnou práci nejedná, přestože náplň práce obou zaměstnanců je obdobná, avšak ošetřovatel býků podstupuje při výkonu své práce vyšší rizika než ošetřovatel telat.

Odměna za práci ve veřejném ani soukromém sektoru nesmí být nižší než státem stanovená minimální mzda. Ta se pravidelně zvyšuje, od 1. ledna 2018 činí 12 200 Kč měsíčně. Přestože se mezi lety 2017 a 2018 jednalo o rekordní navýšení minimální mzdy, stále je to hranice, která se týká pouze malé části zaměstnanců. Pro většinu zaměstnanců platí mnohem vyšší minimum, tím je takzvaná zaručená mzda, která je odstupňována podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce do osmi stupňů, označovaných také jako minimální mzdové tarify. Od ledna letošního roku se zvýšily i tyto minimální sazby pro jednotlivé úrovně prací, jelikož výše zaručené mzdy je určována v závislosti na stanovenou mzdu minimální.

1.3.6. Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace ukládá zaměstnavateli povinnost zacházet se všemi zaměstnanci na obdobných pozicích stejně. Zásada zakazuje diskriminaci přímou i nepřímou, a to na základě všech diskriminačních znaků (mezi nejčastější patří pohlaví, věk, rasa, náboženské vyznání atd.) ve všech fázích pracovního poměru včetně přijímání nových zaměstnanců.

Ze dvou předešlých zásad vychází zaměstnavatelova povinnost rovného zacházení se všemi zaměstnanci při jejich odměňování. Zaměstnavatel je povinen za stejnou práci vyplácet zaměstnancům stejnou odměnu. „Porušením zásady rovného zacházení při odměňování za práci je též jednání zaměstnavatele spočívající v tom, že zaměstnanci nevyplátí pro nesplnění některé z podmínek stanovených vnitřním předpisem pobídkovou složku mzdy, kterou naopak vyplatil ostatním svým zaměstnancům odměňovaným za práci stejným způsobem, přestože ani tito zaměstnanci nesplnili stejnou podmínku stanovenou pro její vyplacení.“⁷

1.3.7. Jednání v souladu se zájmy zaměstnavatele

Zaměstnanec má rovněž v pracovním poměru jisté povinnosti, předně je to řádný výkon práce podle pracovní smlouvy a v souladu se zájmy zaměstnavatele. Co je to řádný výkon práce, vychází nejen z individuální pracovní smlouvy, ale dále z interních předpisů,

⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR se sp. zn. 21 Cdo 2863/2015 ze dne 26. 5. 2016.

pravidel zaměstnavatele a jeho pokynů ke konání práce. Zaměstnanec by měl vždy jednat v souladu se zásadou loajality, tedy jednat v souladu se zájmy zaměstnavatele a svým jednáním by měl zájmům zaměstnavatele prospívat.

1.3.8. Zásada komunikace se zaměstnancem

Tato zásada patří mezi moderní zásady pracovního práva, je zakotvena ve Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES⁸ a udává povinnost zaměstnavatele v závislosti na druhu konané závislé práce informovat zaměstnance o skutečnostech rozhodných pro konání závislé práce, nebo s ním dokonce projednat základní otázky související s konáním práce.

1.4. **Funkce pracovního práva**

Pracovní právo se od práva občanského a jiných právních oborů odlišuje také svými funkcemi. Hlavními funkcemi pracovního práva je funkce ochranná a organizační. K těmto dvěma v posledních letech přistoupila tzv. flexicurita.

1.4.1. Ochranná funkce

Specifikum pracovního práva, potřeba ochrany (ekonomicky) slabší smluvní strany, zaměstnance, vedla k vytvoření této zásady a zvláštních právních norem upravujících jeho práva.

Původně v 19. století byla ochranná funkce pracovního práva z důvodu tehdejších pracovních podmínek zaměřena zejména na ochranu života a zdraví zaměstnance. Postupně se její účel rozšiřoval zejména o snahu upravit pracovní dobu, stanovit minimální odměnu za práci, zaručit zaměstnanci stabilitu pracovního poměru, až do své dnešní podoby, kdy se z potřeby chránit postavení zaměstnance vyvinuly všechny výše zmíněné zásady.

⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.

1.4.2. Organizační funkce

Organizační funkce pracovního práva se projevuje ve vytváření ideálního prostoru a podmínek pro uzavírání, trvání i skončení pracovněprávních vztahů a stanovení pravidel pro fungování trhu práce.

1.4.3. Flexicurita

Flexicurita, pojem složený z anglického *flexibility* a *security*, označuje strategii pracovního práva, která má za cíl „vytvoření právního prostoru pro flexibilní ujednání o způsobu výkonu práce zaměstnance a její samotná realizace a na straně druhé garance odpovídající minimálním standardům při práci.“

Dochází zde tedy ke střetu dvou téměř protichůdných cílů – volnosti a ochrany, kdy právo by se mělo najednou otevírat smluvní vůli stran a na druhé straně poskytovat ochranu a jistotu slabší straně.⁹

Větší smluvní volnost dává stranám pracovního poměru možnost upravovat si práva a povinnosti v pracovněprávním vztahu co možná nejsvobodněji s minimálními omezeními zákonodárce. To s sebou ale přináší vyšší míru rizika pro zaměstnance.

Současným trendem v pracovním právu je mírné snižování ochranné funkce pracovního práva a zvyšování smluvní volnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Ochranná funkce pracovního práva je v českém právním řádu, potažmo v právních řádech států EU, velmi silná. Západní trend v USA je smluvní volnosti mnohem otevřenější. Druhým extrémem je pak situace v pracovním právu států Jižní Ameriky, kde je potřeba ochranu zaměstnance naopak posílit. Projevem flexibility pracovněprávních vztahů v ČR byla koncepční novela zákoníku práce, zákona č. 365/2011 Sb.

⁹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Právnické učebnice (Aleš Čeněk), 2015. ISBN 978-80-7380-540-1, str. 38, 39.

...

Tato kapitola má představovat potřebný úvod do problematiky pracovního práva. Ještě před tím, než se budeme moci věnovat samotnému skončení pracovního poměru a jeho jednotlivým aspektům, považovala jsem za nutné, a to alespoň v krátkosti, zavést pojem pracovního práva, popsat jeho pozici v systému práva, včetně zásad a funkcí této významné právní oblasti.

Přestože se jedná o kapitolu teoretickou a z převážné části popisnou, věřím, že obecný úvod lze považovat zejména s ohledem na zavedení stěžejních termínů používaných napříč následujícími kapitolami této rigorózní práce za přínosný především s ohledem na následnou snazší orientaci a obecné potvrzení definic konkrétních pracovněprávních pojmů.

V souvislosti s výše představenou systematikou pracovního práva, tedy z hlediska dělení na právo soukromé a právo veřejné, si dovoluji nesouhlasit s obecně přijímaným tvrzením, že pozice pracovního práva je v systému práva stále ne zcela jasná. Od přelomového rozhodnutí Ústavního soudu uplynulo deset let, vztah subsidiarity ZP a občanského zákoníku je zpracován přímo v úvodních ustanoveních zákoníku práce, což nepřipouští jiný názor, než že pracovní právo je zjevně právem soukromým s prvky veřejnoprávními, jelikož účel a předmět pracovního práva je zejména regulovat soukromoprávní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zde poznamenávám, že je důležité nezapomínat, že i v případech, kdy zaměstnavatelem je například orgán veřejné správy, jedná v pracovněprávních vztazích v rozsahu soukromoprávním, nikoliv veřejnoprávním.

Dále se domnívám, že právě specifickou ochrannou funkci pracovního práva (především ve vztahu k zaměstnancům) lze považovat za příčinu teoretického oddělení pracovního práva od práva občanského, a tedy toliko „nejasnou pozici v systému práva“. Aniž by tím byla tato myšlenka dotčena, jsem přesvědčena, že veřejnoprávní aspekty pracovního práva jsou oproti těm soukromoprávním upozaděné, a to do té míry, že prohlášení oboru pracovního práva nacházejícího se na pomezí práva soukromého a veřejného či za právo nejasně vymezené považuji za neopodstatněné.

Samozeřejmě lze proti tomuto názoru argumentovat poměrně rozsáhlou ingerencí a obecně vlivem ze strany státních orgánů – ať už třeba prostřednictvím nařízení vlády upravujících výši minimální mzdy či existenci specializovaného Státního úřadu inspekce práce, nicméně stojím si za názorem, že veřejnoprávní kontrola a legislativní zásahy jsou v menším

měřítku běžné i u jiných, typicky soukromoprávních oborů práva, jako například u práva obchodního.

V následující kapitole se již zaměříme na samotný pojem pracovního poměru, jeho jednotlivé prvky a zejména proces vzniku pracovního poměru, jakožto závazkového vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

2. Pracovní poměr

Pracovní poměr je základní závazkový vztah z kategorie individuálního pracovního práva, jehož dvěma smluvními stranami jsou jednak zaměstnanci (fyzické osoby) a poté zaměstnavatelé (fyzické či právnické osoby).

2.1. Prvky pracovního poměru

Pracovní poměr je tradičně popisován třemi prvky. Těmi jsou subjekty, obsah a objekt pracovního poměru.

2.1.1. Subjekty pracovního poměru

Subjekty pracovního poměru jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Zaměstnance definuje zákoník práce ve svém ustanovení § 6 následovně: „Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu u zaměstnavatele.¹⁰“ U této stručné definice je potřeba více specifikovat onu osobu fyzickou, která může být zaměstnána.

Otázkou fyzických osob, jejich zletilostí, svéprávností a také otázkou pracovněprávní subjektivity nezletilého se dále zabývá občanský zákoník. V ustanovení § 34 OZ se stanoví zákaz závislé práce nezletilých mladších patnácti let nebo nezletilých, kteří úspěšně neukončili povinnou školní docházku (toto neplatí pro umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti, které jinak za podmínek stanovených jiným právním předpisem vykonávat mohou¹¹).

Nezletilý, který dovršil patnácti let, se může podle § 35 OZ zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Jako den jeho nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.¹²

¹⁰ Ustanovení § 6 ZP.

¹¹ Ustanovení § 121 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹² DVOŘÁK, Jan, ŠVESTKA, Jiří a ZUKLÍNOVÁ, Michaela a kolektiv. *Občanské právo hmotné. Díl první: Obecná část. Svazek první*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 430 s. ISBN 978-80-7478-327-2, s. 220.

Podle § 43 zákona č. 561/2004 Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) žák splní povinnou školní docházku uplynutím období školního vyučování ve školním roce, v němž dokončí poslední rok povinné školní docházky. V §54 téhož zákona se stanoví, že žák, který splnil povinnou školní docházku a nepokračuje v základním vzdělávání, přestává být žákem školy 30. června příslušného školního roku. Z toho vyplývá, že žák, který ukončil povinnou školní docházku a dovršil 15 let, si může již o následujících prázdninách sjednat brigádu např. dohodou o provedení práce.¹³

„Zaměstnavatelem je dle ustanovení § 7 zákoníku práce osoba, pro niž se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce (činnosti) v základním pracovněprávním vztahu.“ Může jím být osoba právnická, sdružení právnických osob, případně účelové sdružení majetku (např. nadace), dále jednotka územní samosprávy, obchodní společnosti, družstva, občané provozující živnost ve smyslu ustanovení živnostenského zákona¹⁴, notář, daňový poradce, advokát či auditor dle příslušných právních předpisů, ale rovněž také osoba fyzická bez jakéhokoli oprávnění k činnosti podle zvláštního předpisu. Dle ustanovení § 9 zákoníku práce může být zaměstnavatelem dále stát, za nějž v pracovněprávních vztazích jedná, vystupuje a práva a povinnosti z těchto vztahů přímo vykonává konkrétní organizační složka státu.

Vedle této základní definice můžeme také vycházet z podpůrné definice § 3 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, kdy zaměstnavatelem je ten, kdo zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance. Z obsahu této definice můžeme vyvodit, že pracovněprávní předpisy jsou závazné pro všechny zaměstnavatele, a to bez ohledu na jejich velikost.

2.1.2. Obsah pracovního poměru

Pracovní poměr má povahu závazku, platí pro něj tedy vymezení § 1721 OZ, dle kterého ze závazku má věřitel vůči dlužníku právo na určité plnění jako na pohledávku a dlužník má povinnost toto právo splněním dluhu uspokojit.

¹³ JOUZA, Ladislav. *Pracovní právo v kostce*. 1. vydání. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2017. 40 s. ISBN 9788087974131.

¹⁴ Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů.

Dle ustanovení § 1789 OZ ze závazku je dlužník povinen něco dát (*dare*), něco konat (*facere*), něčeho se zdržet (*omittere*) nebo něco strpět (*pati*) a věřitel je oprávněn toto plnění od dlužníka požadovat.¹⁵

Obsahem pracovního poměru jsou tedy vzájemná práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance. Hlavním zdrojem těchto informací jsou konkrétní pracovní smlouva a pracovněprávní předpisy. „Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.“¹⁶

Dále zákoník práce rozvádí povinnosti zaměstnance v § 301. „Zaměstnanec je povinen pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci, využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly, dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni, řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem, střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.“

Výše uvedené jsou pouze obecné povinnosti zaměstnance, zákoník práce dále rozlišuje povinnosti vedoucích zaměstnanců, zaměstnanců státních orgánů či bezpečnostních složek. Samostatným souborem povinností zaměstnance jsou povinnosti vyplývající z předpisů BOZP.

Mezi základní povinnosti zaměstnavatele dle § 38 odst. 1 a 3 ZP patří přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů, dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem a předkládat odborové organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech.

¹⁵ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. doplněné vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0, str. 75.

¹⁶ Ustanovení § 38 odst. 2 ZP.

2.1.3. Objekt pracovního poměru

Objektem (předmětem) pracovního poměru je konání závislé práce, která je vykonávána osobně zaměstnancem ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů. Závislá práce je definována v § 2 odst. 1 ZP a bylo o ní v této práci pojednáno již výše.

2.2. Vznik pracovního poměru

Abychom se mohli zabývat skončením pracovního poměru, je namístě se alespoň v krátkosti věnovat jeho vzniku. Zákoník práce rozlišuje dva způsoby vzniku pracovního poměru, a to na základě pracovní smlouvy a jmenováním. Individuální pracovní právo je právem soukromým, a tak je u obou způsobů vzniku pracovního poměru nutný souhlas a svobodně a vážně projevená vůle obou stran. Výběr zaměstnanců je však plně v kompetenci zaměstnavatele, včetně zvolení metody a postupu, jaké při výběru svých zaměstnanců uplatní, a požadavků, které na volnou pracovní pozici stanoví.¹⁷

Pravidla pro výběr zaměstnanců mohou být omezena zvláštním předpisem, který stanoví nutné předpoklady pro výkon konkrétní profese. Při výběru zaměstnanců musí být zachován rovný přístup ke všem uchazečům, kteří splní zaměstnavatelem kladené požadavky, projevuje se zde zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Zákoník práce upravuje také postup před vznikem pracovního poměru. Stanovuje pravidla pro výběr budoucích zaměstnanců, vymezuje okruh údajů, které nesmí zaměstnavatel od uchazeče během výběru budoucích zaměstnanců požadovat, stanovuje zaměstnavateli povinnost seznámit uchazeče o zaměstnání před uzavřením pracovní smlouvy s jeho právy a povinnostmi vyplývajících pro něj z pracovní smlouvy, s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování a ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit zaměstnancům vstupní lékařskou prohlídku¹⁸.

¹⁷ Ustanovení § 30 odst. 1 ZP.

¹⁸ Dle JUDr. Jouzy neuskutečnění lékařské prohlídky nemá za následek neplatnost pracovní smlouvy, neboť tato prohlídka není podmínkou pro vznik pracovního poměru. Jedná se však o porušení právní povinnosti ze strany zaměstnavatele, neboť zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotnických službách mu tuto povinnost ukládá.

Vzhledem k subsidiaritě občanského zákoníku se mohou v pracovním poměru, potažmo v postupu před jeho uzavřením uplatnit občanskoprávní instituty jako je např. předsmluvní odpovědnost nebo smlouva o smlouvě budoucí. Instituty občanského práva, které jsou naopak zakázány subsidiárně užit v pracovním právu, jmenuje § 346d ZP, který byl do zákoníku práce vložen 1. 1. 2014.

Toto ustanovení vylučuje použití institutu zástavního práva pro zajištění dluhu z pracovněprávního vztahu, který má zaměstnanci teprve v budoucnu vzniknout (např. odpovědnost za škodu), a také k věci, k níž zaměstnanci vznikne vlastnické právo teprve v budoucnu. Podle odst. 2 téhož ustanovení nesmí zaměstnavatel ani zaměstnanec zadržet movitou věc druhé smluvní strany k zajištění dluhu vzniklého z pracovněprávních vztahů (ustanovení cílí především na zadržování mzdových plnění, ale i věcí, které zaměstnavatel svěřil zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce např. služební automobil, telefon či notebook). Zaměstnanec ani zaměstnavatel není možné zavázat k uzavření smlouvy se třetí osobou, mají-li být jejím obsahem práva a povinnosti zaměstnance nebo zaměstnavatele. Výjimkou z uvedeného je agenturní zaměstnávání a dočasné zapůjčení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Rovněž podle odst. 4 nelze postoupit pohledávku, kterou má zaměstnanec vůči zaměstnavateli i zaměstnavatel vůči zaměstnanci někomu jinému, to platí i pro dluh, který má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci. Zaměstnanci se nemohou zavázat k plnění povinnosti společně a nerozdílně.

Zákonodárce dále omezil použití institutu smluvní pokuty v pracovním právu, ta smí být ujednána jen v případech, kdy to stanoví ZP, tj. v souvislosti s konkurenční doložkou dle ustanovení § 310 odst. 3.¹⁹

Údaje, které zaměstnavatel požaduje od uchazeče před uzavřením pracovního poměru, musejí bezprostředně souviset s uzavřením pracovní smlouvy. Zaměstnavatel není oprávněn požadovat od uchazeče o zaměstnání (ani od jiných osob) informace, které by mohly vést k diskriminaci uchazeče.²⁰ V souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a s Obecným nařízením o ochraně osobních údajů²¹ se tak ještě před vznikem pracovněprávního

¹⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr a DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-723-0, komentář k § 346d.

²⁰ Ustanovení § 30 odst. 2 ZP.

²¹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES.

vztahu zamezuje nadbytečnému shromažďování údajů o budoucích zaměstnancích a tím jejich potenciálnímu zneužití.

Zákoník práce v § 316 odst. 4 uvádí demonstrativní výčet informací osobní povahy, které není zaměstnavatel oprávněn od uchazeče vyžadovat ani během trvání pracovního poměru. Obdobný výčet obsahuje zákon o zaměstnanosti v ustanovení § 12 odst. 2. Výjimkou z tohoto zákazu je samozřejmě situace, kdy tak stanoví zvláštní předpis nebo kdy je povahou práce dán věcný důvod pro požadování těchto informací, tento požadavek však musí být přiměřený.

2.2.1. Vznik pracovního poměru pracovní smlouvou

Pracovní poměr v drtivé většině případů vzniká na základě stranami uzavřené pracovní smlouvy – dvoustranného právního jednání spočívajícího ve svobodném a souhlasném projevu vůle zaměstnance vykonávat práci pro zaměstnavatele a zaměstnavatele konkrétního zaměstnance přijmout. Pracovní smlouva má obligatorní písemnou formu a zákon stanovuje tři podstatné náležitosti každé pracovní smlouvy. V pracovní smlouvě musí být sjednáno alespoň: druh práce, jež bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo výkonu této práce a den nástupu zaměstnance do práce.²²

Obvykle pracovní smlouva obsahuje i další ujednání, například o způsobu a výši odměňování za práci, o sjednané délce trvání pracovního poměru či o zkušební době. Pracovní smlouva může obsahovat i jiná specifická ujednání, např. o zkrácené pracovní době či konkurenční doložky. Platí zde zásada „co není zakázáno, je dovoleno,“ a tak si strany pracovní smlouvy mohou ujednat vše, co pracovněprávní předpisy nezakazují.

Pracovní poměr však zakládá i ústní pracovní smlouva v případě, že smluvní strany začaly naplňovat její obsah. Zajímavé je, že okamžik uzavření pracovní smlouvy není pro vznik pracovního poměru rozhodující, tím je den, který je sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do zaměstnání, a to platí i v případě, že zaměstnanec toho dne do práce fakticky nenastoupí.

²² Ustanovení § 34, odst. 1, 2 ZP.

2.2.2. Vznik pracovního poměru jmenováním

Druhým způsobem vzniku pracovního poměru je jmenování. Přestože se jedná o jednostranné právní jednání, je ke vzniku pracovního poměru jmenováním zapotřebí souhlasu druhé strany – zaměstnance.

Rovněž v případě jmenování je potřeba, aby byly stanoveny a splněny základní náležitosti pracovního poměru (druh práce, den nástupu do práce a místo výkonu práce).

Jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem, jenž také stanoví, kdo je oprávněn tyto zaměstnance jmenovat. Nestanoví-li to zvláštní právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním dle zákoníku práce pouze u vedoucích organizačních složek států, organizačních útvarů organizačních složek státu, organizačních útvarů státních podniků, organizačních útvarů státního fondu, příspěvkové organizace, organizačních útvarů příspěvkových organizací, a organizačních útvarů Policie České republiky.²³

Formu ani obsah jmenování do vedoucích pozic dle § 33 odst. 3 ZP zákon neupravuje, jmenovat zaměstnance lze tedy ústně či konkludentně, což platí i o zmíněném souhlasu zaměstnance se jmenováním. Naopak odvolání z vedoucího místa nebo vzdání se vedoucího místa musí být písemné.

...

Abych kapitolu shrnula, pracovní poměr je závazek, dvoustranná smlouva vznikající na základě svobodné vůle smluvních stran – zaměstnance a zaměstnavatele.

Je možné konstatovat, že zatímco donedávna byla při vzniku pracovního poměru výrazně silnější pozice zaměstnavatele, který typicky autoritativně určoval požadavky na své zaměstnance, kdy uchazeči o konkrétní pracovní pozici byli často postaveni před konečnou nabídku zaměstnání bez možnosti cokoli přizpůsobit či změnit, tak v posledních letech se situace změnila, a to i na pracovních pozicích požadujících zaměstnance s nižší kvalifikací.

²³ Ustanovení § 33 odst. 3 ZP.

V důsledku obecného nedostatku zaměstnanců na trhu práce v současnosti sleduji trend, že při vzniku pracovního poměru stále častěji podmínky samotného vzniku pracovního poměru určují zaměstnanci, respektive, že zaměstnavatelé se snaží ochotně přizpůsobit různorodým požadavkům uchazečů tak, aby umožnili vznik konkrétního pracovního poměru a přijetí uchazeče na konkrétní pracovní pozici. Nicméně považuji za důležité na tomto místě zdůraznit, že je důvodné se obávat pravděpodobného návratu k předešlé praxi, jakmile dojde k výraznějšímu poklesu poptávky na trhu práce ze strany zaměstnavatelů, např. v souvislosti s ekonomickou recesí.

Bez ohledu na určitou tendenčnost chování mnohých zaměstnavatelů (na druhou stranu, rovněž i mnohých zaměstnanců) ovlivněnou současným stavem nabídky a poptávky na trhu práce, považuji za nezbytnou úlohu pracovního práva, aby všem zaměstnancům na trhu práce byla zajištěna stejná práva, zabráněno diskriminaci a skupinám zaměstnanců, jejichž pozice na trhu práce je z nějakého důvodu oslabena, a byla jim poskytnuta nadstandardní ochrana. Mimo jiné i díky těmto hmotněprávním ustanovením (za tímto účelem zákoník práce obsahuje ustanovení právě jako je například § 316 odst. 4) může Česká republika garantovat právo na práci zakotvené v článku 26 odst. 3 Listiny základních práv a svobod.²⁴

Ke vzniku a zániku pracovního poměru se v širším pohledu tematicky váže i jeho změna, nicméně s ohledem na obsáhlost problematiky a mnohá specifika se v této práci změnám pracovního poměru věnovat nebudu a rovnou přistoupím k jeho skončení.

Nadcházející a dovolím si tvrdit, že nejdůležitější kapitola této rigorózní práce, zpracovává přehled a rozbor jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru dle českého zákoníku práce a relevantních soudních rozhodnutí.

²⁴ Právo na práci jako takové je rovněž garantováno jak na úrovni celosvětové, a to prostřednictvím článku 6 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech přijatého Valným shromážděním OSN v roce 1966, tak na úrovni regionální, kdy se promítá jednotlivými články kapitoly IV. Listiny základních práv Evropské unie, jež je jednou ze součástí primárního práva Evropské unie.

3. Způsoby skončení pracovního poměru

Zánik závazku je přirozenou součástí závazkového práva, skončení pracovního poměru je tedy také přirozenou součástí většiny pracovněprávních vztahů a profesního života každého zaměstnance. Pro zákonodárce je jeho efektivní úprava komplikovaná zejména proto, že je nezbytné nalézt rovnováhu mezi ochranou zaměstnance a jeho práva na zaměstnání a mezi svobodou zaměstnavatele vybrat si zaměstnance dle svého uvážení a také ho z pracovního poměru propustit.

Pracovní poměr může být skončen výlučně jedním ze zákonem stanovených způsobů skončení pracovního poměru. Dle předchozích rozhodnutí Nejvyššího soudu vztahujících se k zákoníku práce z roku 1965, avšak použitelných i pro současné znění zákoníku práce, lze pracovní poměr rozvázat i několika konkrétními právními jednáními učiněnými souběžně či postupně. Jednotlivá právní jednání mající za cíl skončení pracovního poměru se však posoudí samostatně a rovněž jejich právní následky nastávají nezávisle na sobě. V případě, kdy pracovní poměr na základě dřívějšího platného právního jednání skončil, pozdější právní jednání o rozvázání pracovního poměru ztrácí význam a nelze jej bez dalšího jako takové považovat za důvod zániku pracovního poměru, a to i za předpokladu, že by se jednalo o jinak platné právní jednání.²⁵

Skončení pracovního poměru je zákoníkem práce upraveno v jeho části II., v hlavě IV., kde je v § 48 taxativně vyjmenováno sedm zákonných možností, jimiž lze rozvázat a skončit pracovní poměr. V odstavci prvním jsou vyjmenovány čtyři základní způsoby skončení pracovního poměru *právním jednáním* jedné nebo obou ze stran pracovního poměru, a to rozvázání pracovního poměru dohodou, jeho skončení výpovědí, zrušením ve zkušební době či okamžitým zrušením.

Dle odstavce druhého téhož ustanovení pracovní poměr na dobu určitou se skončuje také uplynutím sjednané doby. Pracovní poměr zaniká dále smrtí zaměstnance i zaměstnavatele, který je fyzickou osobou (toto však dle ustanovení § 342, odst. 1 zákoníku práce neplatí při rozhodnutí pozůstalých, že budou pokračovat v živnosti zesnulého zaměstnavatele), pracovní poměr tedy může skončit i *právní událostí*.

²⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. července 1997, sp. zn. 2 Cdo 195/97.

Specifický způsob skončení pracovního poměru zákoník práce zakládá pro cizince, případně osoby bez státní příslušnosti, jejichž pracovní poměr, nebyl-li ukončen jinak, skončí *konstitutivním rozhodnutím státního orgánu*, tedy dnem, kterým má vypršet jejich povolení k pobytu na území České republiky podle vykonatelného úředního rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu dnem, jímž nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky, uplynutím doby, na niž bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta či povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.²⁶

3.1. Skončení pracovního poměru právním jednáním

Jelikož skončení pracovního poměru právním jednáním je v praxi nejčastějším způsobem skončení pracovního poměru, věnuje se mu zákoník práce zvlášť pečlivě.

Právní jednání lze definovat jako druh právní skutečnosti, která v sobě zahrnuje právě relevantní projev vůle. Právní jednání rozdělujeme na právní jednání jednostranná (unilaterální) a dvoustranná (bilaterální).

Těmi jednostrannými právními jednáními směřujícími ke skončení pracovního poměru jsou výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení ve zkušební době. V praxi se užívají v situacích, kdy není možné najít mezi stranami pracovního poměru shodu ve věci jeho skončení či na podmínkách skončení pracovního poměru, tato právní jednání jsou účinná doručením druhé straně. Naopak dvoustranné právní jednání, jež směřuje ke skončení pracovního poměru, tj. dohoda o rozvázání pracovního poměru, vzniká až v okamžiku řádného projevení vůle oběma stranami, typicky podpisem druhé ze stran.

²⁶ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. doplněné vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0, s. 191-192.

3.1.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru, upravená v § 49 ZP, je výsledkem projevu shodné vůle zaměstnance i zaměstnavatele, je ideálním způsobem skončení pracovního poměru, a proto zde není potřeba žádné zvláštní ochrany slabší strany.

„Z pohledu soukromého práva se jedná o optimální způsob ukončení vzájemného vztahu, neboť ke skončení pracovního poměru dochází na základě konsensu smluvních stran.²⁷“

Je formálně nejjednodušším způsobem skončení pracovního poměru, ale v zájmu právní jistoty obou účastníků pracovněprávního vztahu zákon obligatorně vyžaduje její písemnou formu. Návrh dohody o rozvázání pracovního poměru samozřejmě může druhé straně předložit jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Druhá strana musí projevit souhlas s návrhem dohody ve lhůtě určené v návrhu, není-li lhůta v návrhu určena, musí projevit souhlas v přiměřené době. Jestliže druhá strana má k návrhu dohody výhrady, či změny, lze zde užít ustanovení § 1740 OZ, podle kterého se jedná o odmítnutí nabídky a návrh dohody se změnami či úpravami je považován za nový návrh dohody o rozvázání pracovního poměru.

Pracovní poměr rozvázaný dohodou končí ke dni sjednanému stranami v této dohodě a za podmínek, které si obě strany pracovního poměru dohodly. Dohodou lze ukončit jak pracovní poměr na dobu určitou, tak rovněž i pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou²⁸, a to i v ochranné době zaměstnance. Jediné formální a obsahové požadavky stanovené zákonem na dohodu o rozvázání pracovního poměru jsou zmíněná písemná forma tohoto právního jednání a sjednání dne, ke kterému pracovní poměr končí. Ten může být sjednán dle libovůle stran, nejčastěji jako konkrétní kalendářní den, či stanovené časové období nebo může být závislý na jiné právní skutečnosti, jako je např. skončení pracovní neschopnosti jiného zaměstnance. Není-li v dohodě tento den uveden, aplikuje se mechanismus obsažený v ustanovení § 1745 občanského zákoníku a pracovní poměr bude rozvázán v den přijetí návrhu dohody druhou stranou pracovního poměru (dnem účinnosti tohoto právního jednání).

²⁷ GALVAS, Milan. *Pracovní poměr, aneb Co by měl vědět každý zaměstnavatel i zaměstnanec*. 1. vyd. Brno: Elita Bohemia, 1995. 228 s. ISBN 80-901927-0-(X), s.125.

²⁸ GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo. Učebnice č. 483*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 753 s. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 291.

Zákon nestanoví povinnost uvádět v dohodě důvod rozvázání, resp. skončení, pracovního poměru, nicméně z hlediska ochrany zaměstnance či pro eventuální soudní spor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je radno tento důvod v dohodě výslovně uvést, zejména jedná-li se o důvod zakládající zaměstnanci zákonné právo na vyplácení odstupného. Dohoda, která je uzavřená z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až d) ZP totiž stejně jako výpověď ze strany zaměstnavatele zakládá zaměstnancovo právo na odstupné dle ustanovení § 67 odst. 1 a 2 ZP. Uvedení důvodu v dohodě má pouze toliko deklaratorní charakter, může být ale do budoucna praktické například v případě soudního sporu o odstupné a umožní jednoduše prokázat, že dohoda byla uzavřena na základě jednoho z uvedených důvodů a zaměstnanci tak právo na odstupné náleží.

Rozváže-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, nastává dle ustanovení § 69 odst. 3 ZP fikce rozvázání pracovního poměru dohodou, stejně je tomu při neplatném rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance dle ustanovení § 70 odst. 2 ZP. V těchto případech se ale nejedná o rozvázání pracovního poměru právním jednáním, nýbrž právní událostí.²⁹

3.1.2. Výpověď

Výpověď z pracovního poměru je jednostranným právním jednáním, v jehož důsledku skončí pracovní poměr po uplynutí výpovědní doby. Právě to, že právní poměr ve skutečnosti končí až určitou dobu po příslušném projevu vůle jedné ze smluvních stran a úspěšném předání straně druhé, je pro výpověď charakteristické.³⁰

V praxi bývá výpověď jako způsob skončení pracovního poměru užívána, není-li možné mezi stranami pracovního poměru dojít ke shodě na jeho skončení nebo na podmínkách skončení. Vůli rozvázat pracovní poměr zde projevuje pouze jedna ze stran pracovního poměru nezávisle, respektive proti vůli, strany druhé.

²⁹ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2015. 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 287.

³⁰ HURKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Právnické učebnice (Aleš Čeněk), 2015. ISBN 978-80-7380-540-1, str. 191.

Výpověď z pracovního poměru je upravena v § 50 a násl. ZP. Její úprava je v zákoníku práce ze všech způsobů skončení pracovního poměru nejrozsáhleji zpracovaná, a to právě proto, že výpověď je tradičně významným zásahem do práv druhého subjektu proti jeho vůli. Úkolem zákonodárce je najít vhodný poměr mezi svobodou právně jednat dle svého uvážení a ochranou slabší strany pracovního poměru.

V současné a platné právní úpravě výpovědi obsažené v ustanoveních zákoníku práce je důsledně posílena ochranná funkce pracovního práva. Výpověď sice může dát jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, avšak zaměstnanec, na rozdíl od zaměstnavatele, může dát zaměstnavateli svou výpověď kdykoliv, a to z jakéhokoliv důvodu, se kterým není navíc povinen zaměstnavatele ani seznamovat. Může pracovní poměr zcela svobodně rozvázat, zatímco zaměstnavatel je právní normou striktně omezen.

Forma výpovědi

Zákon vyžaduje písemnou formu výpovědi pod sankcí zdánlivosti, k její platnosti je krom obecných náležitostí právního jednání potřeba, aby obsahovala jednoznačně a srozumitelně vyjádřenou vůli skončit pracovní poměr, ze které musí být zřejmé, že se jedná o rozvázání pracovního poměru právě výpovědí. Další formální požadavky na výpověď se liší podle toho, zda ji dává zaměstnanec nebo zaměstnavatel. Zaměstnavatel má tuto možnost značně ztíženou taxativním výčtem důvodů, na základě kterých je oprávněn dát zaměstnanci výpověď. Tento důvod musí ve výpovědi skutkově vymezit, právně kvalifikovat a není oprávněn jej dodatečně měnit.³¹

Již rozhodnutím NS ze dne 30. listopadu 1967 se spis. zn. 6 Cz 193/67 bylo judikováno, že není dostačující, aby se zaměstnavatel ve výpovědi pouze odkázal na příslušná ustanovení ZP, ale je potřeba alespoň stručně popsat skutkový stav, kterým byl v daném konkrétním případě zákonný výpovědní důvod naplněn³².

³¹ Ustanovení § 50 odst. 4 ZP.

³² V případě výpovědi ze strany zaměstnavatele dle § 52 písm. f) ZP, kde je uvedeno více výpovědních důvodů, je třeba konkretizovat výpovědní důvod natolik podrobně, aby nemohla v žádném případě vzniknout pochybnost o tom, jaký z výpovědních důvodů je uplatňován.

Výpovědní doba

Při skončení pracovního poměru výpověď, pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby. Ta má ochrannou funkci, jež garantuje zaměstnanci po určitý časový interval stávající postavení včetně příjmu, aby si mohl zajistit nový zdroj výdělku, a zaměstnavateli jistotu stávajícího počtu zaměstnanců a možnost si za odcházející zaměstnance nalézt náhradu.

Výpovědní doba musí být pro veškeré zaměstnance pracující u jednoho zaměstnavatele stejně dlouhá, v souladu s § 51 zákoníku práce trvá nejméně dva měsíce. Toto ustanovení má relativně kogentní charakter, výpovědní doba může být prodloužena písemnou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele, nemůže být však zkrácena. Specialitou českého práva je atypický běh výpovědní doby, která počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne následujícího kalendářního měsíce.

Zákon pro délku výpovědní doby stanoví jedinou výjimku, podle které dochází k jejímu zkrácení. Jedná se o situaci, kdy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu z jednoho zaměstnavatele na zaměstnavatele jiného. V případě, že si daný zaměstnanec nepřeje přejít k novému zaměstnavateli, může v souvislosti s tímto přechodem podat výpověď a jeho pracovní poměr v souladu s § 51a ZP³³ skončí nejpozději dnem předcházejícím nabytí účinnosti přechodu těchto práv.

Problémem současné právní úpravy této výjimky z běhu výpovědní doby je, že stoprocentně chrání právo zaměstnance na svobodnou volbu jeho zaměstnavatele, ale oproti tomu nedbá na zaměstnavatele, který spoléhá na přechod jistého počtu zaměstnanců. Tím, že by bylo potřeba zohlednit zájmy stávajícího i přejímajícího zaměstnavatele, se zabývalo i Ministerstvo práce a sociálních věcí, které připravilo Novelu zákoníku práce, ve které navrhuje stanovit jednak subjektivní lhůtu 15 dnů, ve které zaměstnanec musí dát výpověď, aby ke skončení pracovního poměru došlo dnem, který předchází dni přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů s tím, že v případě, že nebude informován včas tak, aby svou výpověď mohl dát, bylo by mu následně umožněno, aby tuto výpověď dal ještě do 2 měsíců

³³ Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

ode dne, kdy se přechod uskutečnil, a to s patnácti denní výpovědní dobou.³⁴ Tomuto ustanovení se věnovala již novela připravovaná v roce 2016, a tak lze očekávat, že v budoucnu bude toto ustanovení pozměněno ve prospěch zaměstnavatele.

Doručení výpovědi

Aby mohla výpověď z pracovního poměru vyvolat právní následky, musí být řádně doručena straně pracovního poměru, které je adresována, opět pod sankcí zdánlivosti. Fyzické převzetí nebo srozumění s výpovědí není nezbytné, je důležité, aby se výpověď dostala do dispoziční sféry adresáta a ten měl možnost se s ní seznámit. Zákoník práce obsahuje podrobnou úpravu doručování písemností v pracovním právu v § 334 a násl.

Zaměstnavatel je povinen písemnosti týkající se skončení pracovního poměru nebo dohod jednotlivých prací konaných mimo pracovní poměr doručit zaměstnanci, a to do vlastních rukou. K tomu mu zákon nabízí tři způsoby uvedené postupně v ustanovení § 334 odst. 1 zákoníku práce, osobně, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací³⁵ nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.³⁶

Ustanovením § 334 odstavec 2 se rovněž zabývá plánovaná novela. Bere si za cíl zjednodušit zaměstnavateli proces dání výpovědi a upouští od stanovení povinného pořadí způsobů doručení výpovědi.³⁷

³⁴ Navrhované znění § 51a:

(1) Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo v souvislosti s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec o takovém přechodu informován v období nejpozději 30 dnů před tímto přechodem, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.

(2) Nebyl-li zaměstnanec o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo o přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů informován nejpozději 30 dnů před tímto přechodem, může dát v této souvislosti výpověď do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto přechodu; pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli. Byla-li dána výpověď přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.“

³⁵ Udělil-li zaměstnanec k tomuto způsobu doručování písemný souhlas, viz § 335 odst. 1 ZP.

³⁶ Není-li možné výpověď zaměstnanci doručit ani jedním z dříve uvedených způsobů.

³⁷ Navrhované znění § 334 odstavce 2.: Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti. Není-li možné doručit písemnost na pracovišti, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, prostřednictvím datové schránky souhlasí-li s tím zaměstnanec, nebo do vlastních rukou kdekoliv bude zaměstnanec zastížen.“

Odmítne-li zaměstnanec osobně převzít výpověď, nastává dle § 334 odst. 3 ZP fikce doručení. Zákoník práce rovněž nastoluje fikci doručení v případě, že je výpověď doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (typicky doporučenou poštou), v souladu s ustanovením § 336 odst. 4 zákoníku práce: „Jestliže si zaměstnanec uloženou písemnost nevyzvedne do deseti pracovních dnů³⁸, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty; tato nedoručená písemnost se odesílajícímu zaměstnavateli vrátí. Jestliže zaměstnanec doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb znemožní tím, že poštovní zásilku obsahující písemnost vědomě odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenu dnem, ve kterém ke znemožnění doručení písemnosti došlo. Zaměstnanec však musí být vždy doručovatelem poštovních služeb náležitě poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti a o tomto poučení musí být vyhotoven písemný záznam.“ Požadavek na poučení o možných následcích odmítnutí převzetí doručované písemnosti při doručování držitelem poštovní licence a jeho písemný záznam dle § 336 odst. 4 ZP je, dle mého názoru, nadbytečným požadavkem zákonodárce. Jestliže zaměstnanec odmítá písemnost převzít nebo jinak záměrně maří její doručení, nedá se předpokládat, že doručovateli ochotně podepíše záznam nutný k aplikaci fikce doručení.

Doručení výpovědi, nebo naopak její výslovné odmítnutí musí být zaměstnavatel v případě potřeby schopen prokázat i při osobním předání, proto si v praxi zaměstnavatel při osobním předání výpovědi nechává svou kopii stvrdit záznamem o převzetí a podpisem zaměstnance.

Zákonem stanovené podmínky pro doručování výpovědi ze strany zaměstnance jsou o poznání volnější. Ustanovení § 337 odst. 1 ZP³⁹ nestanoví zaměstnanci faktickou povinnost dodržet posloupnost doručovacích metod, a tak zaměstnanec může využít postup osobního předání popsany v tomto ustanovení, předat zaměstnavateli výpověď na místě, kam se zpravidla zaměstnavateli písemnosti doručují (např. podatelna), doručit ji na elektronickou adresu, pokud k tomu dal zaměstnavatel souhlas, nebo skrze provozovatele poštovních služeb.

³⁸ Návrh novely mění stávajících 10 pracovních dní na 15 dní kalendářních.

³⁹ Zaměstnavateli určenou písemnost doručuje zaměstnanec zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Pokud o to zaměstnanec požádá, je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti podle věty první písemně potvrdit.

Mám za to, že v době běžné elektronické komunikace by mohlo být upuštěno od povinného pořadí metod doručování výpovědi i ze strany zaměstnavatele a ponechat na jeho úvaze, jak výpověď zaměstnanci předá. Dle mého názoru by nedošlo ke snížení právní jistoty žádné ze smluvních stran, a tak by připravovaná novela mohla vynechat i preferované doručování do vlastních rukou na pracovišti.

Subjekty pracovního poměru samozřejmě mohou změnit své rozhodnutí, na základě kterého jedna z nich podala výpověď, a tak pracovní právo pracuje s institutem odvolání výpovědi. Odvolat výpověď je možné až do uplynutí výpovědní doby, byla-li však výpověď druhé straně již doručena, je možno tak učinit pouze s písemným souhlasem druhé ze stran. Absence písemného souhlasu však způsobuje pouze relativní neplatnost odvolání, nikoli zdánlivost. Tomuto problému se ve svém článku věnoval i JUDr. Jakubka, který došel k závěru, že: „Přestože zákoník práce stanoví požadavek písemné formy odvolání výpovědi a písemné formy souhlasu s tímto odvoláním, je odvolání výpovědi učiněné ústně, stejně jako ústní souhlas s tímto odvoláním platné. Je však třeba upozornit na fakt, že subjekt, jenž tento úkon učinil ústně, se může dostat do důkazní nouze při prokazování, že jej provedl.“⁴⁰ Lze tedy důrazně doporučit subjektům pracovněprávních vztahů zachovat psanou formu těchto právních jednání.

Výpovědní důvody

Zákon taxativně vyjmenovává důvody, pro které může zaměstnavatel skončit pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí. Tím se nejvýrazněji projevuje rozdílné postavení zaměstnance a zaměstnavatele, respektive ochrana zaměstnance, stability a jistoty jeho pracovního poměru.⁴¹ Z pohledu praktického, resp. pracovní flexibility, je třeba umožnit jednostranné skončení tohoto závazku, a to nejen z důvodu, že zaměstnání, potažmo konkrétní práce je v konečném důsledku konána jménem zaměstnavatele, na jeho náklady a jeho odpovědnost, za zaměstnavatelem vyplácenou odměnu.

⁴⁰ JAKUBKA, Jan. *Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí*. Práce a mzda, Wolters Kluwer ČR, 2010, číslo 7, str. 22. ISSN 0032-6.

⁴¹ HURKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), 2015. ISBN 978-80-7380-540-1, str. 195.

V situaci, kdy nadále nemůže být pracovní poměr úspěšně realizován, musí mít obě strany pracovního poměru standardní možnost tento pracovní poměr jednostranně ukončit. „Výraznou roli však bude hrát i ochrana stability zaměstnání zaměstnance, jakožto slabší strany pracovního poměru.“⁴²

Zákonodárce usilovně hledá rovnováhu mezi flexibilním pohybem pracovní síly u zaměstnavatele, jeho svobodou právně jednat a zároveň pracovněprávní jistotou a stabilitou zaměstnání potřebnou pro zaměstnance. Přes veškerá zákonná opatření je dosažení tohoto cíle *de facto* nemožné. Zcela jistě je nemožné v rozsahu jednoho právního institutu – zde výpovědi z pracovního poměru. V důsledku toho pracovní právo zavádí kompenzace v podobně odstupného či ochranné mechanismy v rámci dalších mechanismů, jakým je kupříkladu politika nezaměstnanosti (viz dále v této práci).

Zákoník práce v § 52 zakotvuje osm důvodů, pro které může zaměstnanec skončit se zaměstnancem pracovní poměr. Tyto lze dále rozdělit do tří podskupin. Ve své diplomové práci, která se zabývala výpovědí ze strany zaměstnavatele, jsem se detailně věnovala jednotlivým výpovědním důvodům, proto následuje jen stručné shrnutí.

Důvody spočívající v organizačních změnách

Organizační důvody opravňující zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď mohou nastat v důsledku skutečností a změn, jež poměrně často dopadají na provoz zaměstnavatele takovým způsobem, že zaměstnavatel není objektivně nadále schopen zaměstnávat všechny zaměstnance a přidělovat jim práci dle jejich pracovní smlouvy nebo se v důsledku těchto skutečností a změn stanou někteří zaměstnanci pro zaměstnavatele nadbytečnými.

„Aby mohl být důvod spočívající v organizačních změnách uplatněn, je třeba splnit tři předpoklady:

- a) existence situace odpovídající výpovědnímu důvodu stanovenému zákonem,
- b) nemožnost dalšího zaměstnávání zaměstnance,

⁴² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Právnické učebnice (Aleš Čeněk), 2015. ISBN 978-80-7380-540-1, str. 192.

- c) existence příčinné souvislosti mezi situací u zaměstnavatele a nemožností dalšího zaměstnávání zaměstnance.“⁴³

Organizační důvody jsou v praxi nejčastější příčinou pro dání výpovědi zaměstnavatelem. Jedná se o situace, kdy se se zaměstnavatelem buďto děje něco navenek, (dochází k jeho zrušení, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části) nebo se zaměstnanec v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o organizační změně stal nadbytečným. Všechny tyto výpovědní důvody zakládají právo zaměstnance na odstupné dle § 67 odst. 1 ZP, jak bude v této práci rozvedeno dále.

Uplatňuje-li zaměstnavatel jako důvod výpovědi organizační změnu, je potřeba, aby rozhodnutí o této změně, v jejímž důsledku zaměstnavatel nemůže daného zaměstnance dále zaměstnávat, předcházelo datu dání výpovědi. Toto rozhodnutí nemusí splňovat přísné formální požadavky, není třeba, aby mělo písemnou formu či bylo někde zveřejňováno, na platnost výpovědi nemá vliv ani fakt, že zaměstnanec se o tomto rozhodnutí může dozvědět až z výpovědi, nicméně musí být naprosto jednoznačné, že v důsledku této organizační změny ztratil zaměstnavatel možnost zaměstnance nadále zaměstnávat nebo že taková situace nastane nejpozději do uplynutí výpovědní doby.⁴⁴

„Okruh nadbytečných zaměstnanců může být v rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně vyjádřen nejen druhem práce sjednaným nebo vykonávaným jednotlivými zaměstnanci, nýbrž jakýmkoli jiným způsobem (jako uvedením profesní skupiny, organizačního útvaru, který se zrušuje apod.), z něhož bude s určitostí patrné, která pracovní místa (popř. v jakém počtu) považuje zaměstnavatel nadále za nepotřebná. Okruh nadbytečných zaměstnanců proto může být určen i výší platu nebo zařazením do platové třídy.“⁴⁵ Rozhodnutí o tom, který zaměstnanec je nadále nadbytečný, náleží výlučně zaměstnavateli a soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat, jak judikoval Krajský soud v Brně již ve svém rozsudku ze dne 3. 1. 1967, sp. zn. 7 Co 612/66.

⁴³ JAKUBKA, Jan. *Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí*. Práce a mzda, Wolters Kluwer ČR, 2010, číslo 7, str. 22. ISSN 0032-6.

⁴⁴ DOLEŽÍLEK, Jiří a kolektiv. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. Třetí aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, Judikatura (WK ČR), 2015. 392 s. ISBN 978-80-7478-886-4, str. 86.

⁴⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2457/2015, ze dne 24.3.2016.

Důvody závislé na zdravotním stavu zaměstnance

Potřebuje-li zaměstnavatel skončit se zaměstnancem pracovní poměr ze zdravotních důvodů – zdravotní stav zaměstnance mu nedovoluje dále vykonávat přidělenou práci, musí postupovat v souladu ustanoveními § 52 d) a e) ZP a také podle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

Zákoník práce říká, že zaměstnavatel je oprávněn skončit pracovní poměr se zaměstnancem pouze za situace, kdy zaměstnanec nadále není schopen podle lékařského posudku vyhotoveného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo na základě rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává (dále jen „lékařský posudek“), nadále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo pokud dosáhl na pracovišti určeném v rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice, nebo pozbyl-li zaměstnanec s ohledem na svůj zdravotní stav podle lékařského posudku dlouhodobě svou zdravotní způsobilost.

Pojmem, jenž si zaslouží bližší vysvětlení, je lékařský posudek. V lékařském posudku se poskytovatel pracovnělékařské služby vyjadřuje, zda je zaměstnanec zdravotně způsobilý k posuzované práci, příp. je-li v konkrétní pracovní činnosti omezen, tak v jaké míře. Posuzující vychází z výsledků za tímto účelem provedené lékařské prohlídky a dalších předešlých odborných vyšetření, z výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené o posuzované osobě praktickým či odborným lékařem, u něhož je zaměstnanec registrován, a ze zdravotní náročnosti práce, služby, povolání nebo jiné činnosti, pro které je zaměstnanec posuzován. Na závěr posudku nesmí chybět poučení, že je zaměstnanec oprávněn podat návrh na přezkum lékařského posudku.

JUDr. Jouza ve svém článku⁴⁶ došel k závěru, že předpokladem pro platnou výpověď z pracovního poměru ze zdravotních důvodů podle ustanovení § 52 písm. d) a písm. e) ZP je jen takový lékařský posudek, který nepřipouští jiný odborný diagnostický závěr než ten, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost vykonávat dosavadní práci.

⁴⁶ JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů*. In Bulletin advokacie [online]. 27. 10. 2014. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/skonceni-pracovniho-pomeru-ze-zdravotnich-duvodu>

Nejvyšší soud však došel k závěru, že je možné dát zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. e) i bez lékařského posudku, jestliže se mu podaří oprávněnost výpovědi následně dokázat v řízení před soudem: „Výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru daná zaměstnanci podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce není neplatným pracovněprávním úkonem jen proto, že zaměstnavatel přistoupil k výpovědi pro dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost zaměstnance, aniž by měl rozvázání pracovního poměru podložené (řádným a účinným) lékařským posudkem, popřípadě rozhodnutím správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává. Uplatní-li zaměstnanec žalobou u soudu neplatnost takového rozvázání pracovního poměru, soud může shledat výpověď neplatnou, jen jestliže zaměstnavatel dokazováním (zejména znaleckými posudky) neprokáže, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost.“ Takto rozhodl Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 29. 1. 2016 se spis. zn. 21 Cdo 1804/2015. Prakticky totožné závěry vyjádřil Nejvyšší soud též v rozsudku ze dne 4. 5. 2016, spis. zn. 21 Cdo 4972/2015.

Není-li zaměstnanec v důsledku zhoršení svého zdravotního stavu schopen konat dosavadní práci nebo pracovat na dosavadním pracovišti, je oprávněn žádat na zaměstnavateli, aby ho převedl na práci jinou nebo na jiné pracoviště. Zaměstnavatel není oprávněn skončit pracovní poměr se zaměstnancem, který od lékaře obdržel pouze doporučení ke změně druhu práce, stejně jako nemůže být podkladem pro výpověď zhoršení zdravotního stavu zaměstnance, které není dlouhodobého charakteru.⁴⁷

Můžeme tedy shrnout, že předpokladem platné výpovědi na základě tohoto výpovědního důvodu jsou: skutečná existence zaměstnancova nepříznivého zdravotního stavu spočívajícího v pracovním úrazu, nemoci z povolání nebo případné možné ohrožení touto nemocí či v dosažení nevyšší přípustné expozice, nemožnost dosavadního výkonu práce. Je třeba zdůraznit, že musí existovat jasná příčinná souvislost mezi zdravotním postižením zaměstnance a jeho nemožností výkonu dosavadní práce. O tom, že zaměstnanec není schopen nadále konat dosavadní práci, musí být rozhodnuto, jak bylo již dříve uvedeno, v lékařském posudku.⁴⁸

⁴⁷ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě se sp.zn. 16 Co 398/95, ze dne 19. 1. 1996.

⁴⁸ HŮRKA, Petr, BEZOUŠEK, Petr, MORÁVEK, Jakub, SCHMIED, Zdeněk, ŠUBERTOVÁ, Zuzana a TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. dubnu 2012*. Olomouc: ANAG, 2. aktualizované a rozšířené vydání, 2012. 1064 s. ISBN:978-80-7263-857-4, str. 178.

Na závěr je třeba zdůraznit, že i v případě splnění všech zákonných předpokladů, by výpověď měla být vždy prostředkem *ultima ratio*, tedy posledním řešením nastalé situace. Má-li zaměstnavatel možnost zaměstnance dále zaměstnávat na jiném, pro jeho zdravotní stav vhodném pracovním místě, je zaměstnavatel povinen zaměstnance na takové pracovní místo převést.⁴⁹ Z toho lze dovodit, že výpověď dle ustanovení § 52 písm. d) ZP může zaměstnavatel zaměstnanci dát, pouze nemá-li možnost nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou pracovní pozici, na kterou by ho převedl.

Výpovědní důvody mající základ ve schopnostech a chování zaměstnance

Do této poslední skupiny výpovědních důvodů patří důvody uvedené v ust. § 52 písm. f) až h) ZP. Pod prvním z uvedených písmen předmětného paragrafu nalezneme ustanovení, že zaměstnavatel je oprávněn dát zaměstnanci výpověď, nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady požadované po něm pro výkon sjednané práce právními předpisy nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.⁵⁰

Předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nelze zaměňovat s požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon této práce (dále jen „předpoklady“ a „požadavky“). Předpoklady jsou stanoveny zákonem nebo jiným obecně závazným právním předpisem, mají za cíl zabezpečit ochranu života a zdraví zaměstnanců a dalších fyzických osob a zajistit potřebnou kvalitu a odbornost provedené práce. Mají obecnou platnost, zavazují všechny zaměstnavatele a vztahují se na všechny zaměstnance, kteří vykonávají daný druh práce. Mohou mít formu potřebných osvědčení, odborných zkoušek, stanoveného druhu a stupně vzdělání či kvalifikace. Není rozhodující, zda právní předpis stanovující tyto předpoklady vznikl (a nabyl účinnosti) před vznikem daného pracovního poměru nebo za jeho trvání, zakládá povinnosti všem zaměstnancům, i těm, jež vykonávali danou práci před vznikem předpisu. Jedná se nejčastěji o případy, kdy zaměstnanec ztratí oprávnění potřebné k výkonu

⁴⁹ Ustanovení § 41 odst. 1, písm. a) a b) ZP.

⁵⁰ Ustanovení § 52 písm. f) ZP.

sjednané práce, dojde k jeho odebrání nebo se nepodrobí povinnému přezkoušení, jež je dle příslušných právních předpisů podmínkou pro prodloužení předmětného oprávnění.

Na druhou stranu, požadavky na zaměstnance určuje sám zaměstnavatel, jsou to jeho konkrétní odůvodněné nároky na zaměstnance a představu o tom, jak má konkrétní výkon práce vypadat a kým má být prováděn. Tyto podmínky a požadavky musí však zaměstnavatel vždy jasně vymežit, definovány mohou být např. pracovní smlouvou, vnitropodnikovou směrnicí, pokyny vedoucího zaměstnance nebo organizačním řádem, případně může jít o požadavky, jež jsou pro konkrétní výkon práce všeobecně známé. Požadavky musejí souviset s výkonem práce, pochopitelně se nesmí jednat o požadavky šikanózní, diskriminační a takové, které by nebyly v souladu s dobrými mravy. Adresáty požadavků jsou samozřejmě pouze zaměstnanci onoho konkrétního zaměstnavatele.

Jestliže náplň práce daného zaměstnance sjednané v pracovní smlouvě je více druhů práce, a zaměstnanec přestane splňovat předpoklady stanovené pro výkon jedné z těchto více druhů sjednané práce, nemůže zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu přestání splňování obecných předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon předmětné sjednané práce podle ustanovené § 52 písm. f) zákoníku práce.⁵¹

Za nesplnění požadavků jsou také považovány neuspokojivé pracovní výsledky, pro které může zaměstnanec dostat výpověď dle ust. § 52 písm. f) věty za středníkem ZP. Pro tento výpovědní důvod se nevyžaduje zaviněné porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance. Jak vyplývá ze samotného znění zákona, výpověď z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků lze dát zaměstnanci pouze za předpokladu, že zaměstnavatel v posledních 12 měsících písemně zaměstnance vyzval k jejich odstranění a zaměstnanec ani v přiměřené době tak neučinil. Výhrady či jakákoliv forma odvolání proti výzvě zaměstnavatele nemají a toliko nevyvolávají žádný právní účinek. Litera zákona umožňuje zaměstnanci své pracovní výsledky vylepšit a hrozící výpovědi se tak vyhnout. Zákon dále zmiňuje přiměřenost lhůty, která se musí odvíjet od konkrétní povahy práce a pracovních podmínek. Nezlepší-li zaměstnanec své pracovní výsledky nebo se i přes zlepšení ve lhůtě 12 měsíců od výzvy opět neuspokojivé pracovní výsledky dostaví, je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď již bez dalšího.

⁵¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3240/2015, ze dne 14. 7. 2016.

Rovněž u výpovědi dané zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. g) ZP je zapotřebí v jejím písemném vyhotovení zcela přesně specifikovat důvod zakládající zaměstnavatelovo oprávnění skončit s příslušným zaměstnancem pracovní poměr. „Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.“⁵²

O soustavné porušování pracovních povinností se jedná v případě, že se dá hovořit o sledu na sebe navazujících událostí. Zaměstnavatel má i zde povinnost zaměstnance na možnost výpovědi písemně upozornit, v tomto upozornění musí být jasně specifikováno každé jednání, jímž se zaměstnanec konkrétního porušení dopouští a je-li to možné i s odkazem na příslušné zákonné ustanovení či ustanovení vnitřních předpisů, popřípadě pracovní smlouvy, jenž zaměstnanec svým chováním porušuje. Zákon nestanoví, při kterém z opakovaných porušení musí zaměstnavatel zaměstnance písemně upozornit a lze tedy dovozovat, že nejpozději zaměstnavatel musí zaměstnance upozornit při porušení pracovních povinností, jež předchází tomu porušení, po kterém by následovala výpověď. Takovou výpověď je zaměstnavatel povinen zaměstnanci doručit ve lhůtě šesti měsíců od posledního písemného upozornění. „Konkrétní uvedení alespoň tří případů méně závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je nezbytným znakem výpovědi podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce.“⁵³

Je třeba zdůraznit, že pro skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v předešlém ustanovení před středníkem má zaměstnavatel omezený čas, kdy tak může učinit. Podle § 58 odst. 1 ZP tak může učinit pouze v subjektivní lhůtě 2 měsíců, nejpozději však v objektivní lhůtě jednoho roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl. Jedná se o lhůty prekluzivní, avšak uplynutí lhůty zakládá pouze relativní neplatnost, a tak se zaměstnanec

⁵² Ustanovení § 52 písm. g) ZP.

⁵³ Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 3092/2015, ze dne 21.11.2016.

v případě opožděného uplatnění tohoto výpovědního důvodu musí svého práva – určení neplatnosti dané výpovědi – domáhat před soudem.

Výpovědním důvodem označovaným jako „závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ se rozumí zaměstnancovo porušení povinností mu ukládané obecnými právními předpisy, pracovní smlouvou, vnitřními předpisy zaměstnavatele nebo pokyny vedoucího zaměstnance, kterého se zaměstnanec dopustil v rámci plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi.⁵⁴

Musí se vždy jednat o porušení zaviněné alespoň ve formě nedbalosti⁵⁵ a musí dosahovat určité intenzity. Obě složky, zavinění zaměstnance a intenzitu porušení a jejich okolnosti je třeba vždy prokázat a k prokazované skutečnosti zaměstnanci nechat možnost vyjádřit se. V tomto případě není zaměstnavateli uložena žádná upozorňovací povinnost.

Zákoník práce rozlišuje tři stupně intenzity porušování pracovních povinností zaměstnancem.⁵⁶ Žádný právní předpis ale neurčuje závazné hranice, podle kterých intenzitu porušení povinností posuzovat, je proto potřeba posuzovat každý konkrétní případ takového porušení jednotlivě s přihlédnutím ke druhu dané práce, závažnosti způsobených rizik, ohrožení či faktických/potenciálních následků a škod.

Pro výpověď za méně závažná porušování pracovních povinností, která nedosahují intenzity zvlášť hrubého či jinak závažného porušení pracovních povinností, je potřeba, aby se u zaměstnance nejednalo o ojedinělé případy, ale o „soustavné“ porušování. Podle ustálené soudní judikatury (viz výše) musí k naplnění tohoto výpovědního důvodu zaměstnanec své povinnosti porušit alespoň třikrát, přičemž by mezi jednotlivými porušeními měla být přiměřená časová souvislost (období přibližně šesti měsíců). Vzhledem k tomu, že méně závažné porušení pracovní povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je nejnižším stupněm intenzity porušení, kterou zákoník práce upravuje, bude se jednat o každý případ porušení pracovní povinností, které nedosahuje intenzity porušení pracovní povinností zvlášť hrubým způsobem nebo závažného porušení.

⁵⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 1236/2002 ze dne 17. 2. 2003.

⁵⁵ Definice úmyslu a nedbalosti viz § 15 a § 16 zákona č. 40/2009, Sb. trestní zákoník.

⁵⁶ Soustavné méně závažné porušování pracovních povinností, závažné porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a porušení povinností zvlášť hrubým způsobem.

Poslední výpovědní důvod uvedený v § 52 pod písmenem h) přibyl do zákoníku práce novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., který nabyl účinnosti 1. ledna 2012.

Jedná se o „Porušení dodržování léčebného režimu dočasně práce neschopného zaměstnance“. Podle předmětného ustanovení je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď za zvlášť hrubé porušení povinnosti stanovené zaměstnanci v § 301a ZP. K tomuto výpovědnímu důvodu se váže ustanovení § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, které říká: „Zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v období prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.“

Tento výpovědní důvod označuje prof. Bělina za toliko nekoncepční zásah do zákoníku práce, protože tradičně se výpovědní důvody vždy vázaly přímo k výkonu práce. V tomto případě se, dle jeho názoru, jedná o příklad koncepčně zcela nesprávné formy sankcionování porušení povinnosti v jednom právním odvětví za použití metod jiného právního odvětví.⁵⁷

Nejvyšší soud, který se k tomuto výpovědnímu důvodu vyjadřoval ve svém rozsudku ze dne 15. října 2015, došel k právnímu závěru, že samotná okolnost, že zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, v době od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013, v období prvních 21 kalendářních dnů své dočasné pracovní neschopnosti, neoznačil místo svého pobytu údaji potřebnými k tomu, aby zaměstnavateli umožnil kontrolu, zda dodržuje svou povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, nemůže být důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. h) zák. práce.⁵⁸

Dále NS dovodil, že ustanovení § 301a ZP obsahuje pouze dvě povinnosti zaměstnance, které náleží do režimu práce neschopného pojištěnce a které vyplývají

⁵⁷ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. doplněné vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0., str. 194.

⁵⁸ Právní věta rozsudku NS ze dne 15. října 2015, se sp. zn. 21 Cdo 5126/2014, viz. Systém ASPI - stav k 5.4.2016 do částky 39/2016 Sb. a 7/2016 Sb.m.s., JUD316305CZ - 21 Cdo 5126/2014-Výpověď zaměstnavatele zaměstnanci z pracovního poměru pro zvlášť hrubé porušení povinnosti.

z ustanovení § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění; a to jednak povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu, a pak povinnost dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.⁵⁹

Pokud by zaměstnavatel výpověď dle § 52 písm. h) odůvodnil tak, že zaměstnanec dostatečně jasně neoznačil místo svého pobytu či případně neumožnil jiným způsobem kontrolu, zda dodržuje svou povinnost zdržovat se v době své dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu, což dle výkladu Nejvyššího soudu nejsou povinnosti obsažené v ustanovení § 301a ZP, pak by se nejednalo o výpověď v souladu s tímto ustanovením, ale o „nepřípustné rozšíření taxativně stanovených výpovědních důvodů na straně zaměstnavatele.“⁶⁰

S tímto výpovědním důvodem je také spojena kratší subjektivní lhůta pro dání výpovědi v délce pouhého jediného měsíce, objektivní lhůta jednoho roku zde zůstává zachována.⁶¹

Pro platnost výpovědního důvodu musí dosahovat porušení dodržování léčebného režimu dočasně uznaného práce neschopného zaměstnance intenzity zvláště hrubého porušení, dopustil-li se zaměstnanec méně závažného porušení léčebného režimu, může zaměstnavatel postupovat v souladu s ustanovením § 195 odst. 5 ZP a snížit či neposkytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu.

Zákaz výpovědi

Jelikož jsou v lidském životě situace, kdy by i oprávněná výpověď ze strany zaměstnavatele mohla zaměstnanci způsobit nežádoucí sociální důsledky a jen těžko by zaměstnanec hledal nové zaměstnání, poskytuje zákonodárce v těchto situacích (ochranné

⁵⁹ Redakce – Epravo.cz *Výpověď z pracovního poměru*. In Epravo.cz [online]. 18. 2. 2016. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/soudni-rozhodnuti/vypoved-z-pracovniho-pomeru-100543.html>

⁶⁰ Redakce – Epravo.cz *Výpověď z pracovního poměru*. In Epravo.cz [online]. 18. 2. 2016. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/soudni-rozhodnuti/vypoved-z-pracovniho-pomeru-100543.html>

⁶¹ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. doplněné vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0, str. 195.

době⁶²⁾ speciální ochranu potřebným skupinám zaměstnanců před rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Dle Mgr. Zdeňka Schmieda je právě zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele dané zaměstnanci v ochranné době zcela specifickou ochranou v rámci českého pracovního práva v situaci, kdy by skutečnost, že zaměstnanec dostane výpověď, byla po lidské stránce dle zákonodárce nepřiměřeně tvrdá.⁶³

Ochrana zaměstnance se projevuje dvojitým způsobem, může se jednat buďto o zákaz výpovědi vymezeným kategoriím zaměstnanců, kteří se v okamžiku doručení výpovědi v ochranné době nacházejí, druhou možností je prodloužení pracovního poměru dle ustanovení § 53 odst. 2 ZP⁶⁴, jestliže ochranná doba u zaměstnance nastane v průběhu výpovědní doby. Tato ochrana zaměstnance se pochopitelně vztahuje pouze na výpověď ze strany zaměstnavatele. Končí-li pracovní poměr na základě výpovědi ze strany zaměstnance, stane se tak vždy uplynutím výpovědní doby, který se neprodlužuje, přestože se zaměstnanec v mezidobí stal např. dočasně práce neschopným.

Doručí-li zaměstnavatel výpověď zaměstnanci v momentě, kdy se zaměstnanec již ve stanovené ochranné době nachází, je takováto výpověď neplatná. Není vůbec rozhodující, jestli zaměstnavatel o existenci ochranné doby u zaměstnance věděl či nikoli. Dokonce není rozhodné ani to, že o tom, že se v ochranné době nachází, nevěděl ani sám zaměstnanec (typicky těhotenství zaměstnankyně).⁶⁵

Doručil-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď předtím, než u něj začala ochranná doba běžet, je výpověď platná, ale ochranná doba se nezapočítává do výpovědní doby. V situaci, kdy se jedná o ochrannou dobu kratší, než je doba výpovědní, která se nedotkne konce

⁶² Období, během kterého nesmí zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, i přestože jsou jinak splněny všechny podmínky pro dání výpovědi.

⁶³ SCHMIED, Z., *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem* k 1. 1. 2016, str. 125.

⁶⁴ Byla-li zaměstnanci dána výpověď před začátkem ochranné doby tak, že by došlo k uplynutí výpovědní doby ještě v rámci ochranné doby, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; takovýto pracovní poměr bude skončen teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby (po skončení doby ochranné), ledaže zaměstnanec zaměstnavateli sdělí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

⁶⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1754/2002, ze dne 20. března 2003: „*Zákaz rozvázat pracovní poměr výpovědí v ochranné době vymezené v ustanovení § 53 ZP, vztahující se pouze na zaměstnavatele, má za následek, že v průběhu ochranné doby zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci platnou výpověď; případné rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele v ochranné době je vůči zaměstnanci právně neúčinné, a to i v případě, že zaměstnavatel, popř. zaměstnanec nemá vědomost o tom, že ochranná doba již začala běžet.*“

výpovědní doby, celá ochranná doba uplyne ve výpovědní době a na skončení pracovního poměru tak nebude mít ochranná doba žádný vliv. K pozastavení běhu výpovědní doby dochází až v situaci, kdy ochranná doba u zaměstnance je delší než doba výpovědní, v důsledku čehož pracovní poměr skončí až uplynutím zbylé části výpovědní doby po skončení doby ochranné. Zaměstnanec však může předtím, než dojde k prodloužení pracovního poměru, zaměstnavateli sdělit, že na jeho prodloužení netrvá.⁶⁶

„Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď buďto ze zdravotních důvodů nebo kvůli výkonu činnosti, která je v zájmu státu, konkrétně:⁶⁷

- a) v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným pro nemoc nebo úraz včetně ústavního ošetřování a lázeňského šetření,
- b) při povolání k výkonu vojenského cvičení,
- c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
- e) v době, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán dočasně nezpůsobilým pro noční práci.“

Jednotlivými druhy ochranné doby dle § 53 odst. 1 ZP a výjimkami ze zákazu výpovědi jsem se zabývala již ve své diplomové práci, proto bude opět následovat jen zběžné shrnutí.

Nejčastěji užívanou ochrannou dobou je v praxi dočasná pracovní neschopnost dle § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, která počíná běžet ode dne, kdy ošetřující lékař rozhodne o vzniku dočasné pracovní neschopnosti.⁶⁸ Specifický běh ochranné doby je nastolen v případě ústavního ošetřování a lázeňského léčení zaměstnance, kdy u ústavního ošetřování počíná ochranná doba běžet již podáním samotného návrhu na ústavní ošetřování, u lázeňského

⁶⁶ SCHMIED, Z., Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016, str. 125.

⁶⁷ Ustanovení § 53 odst. 1 ZP.

⁶⁸ Ustanovení § 57 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění. Dle ustanovení § 57 odst. 3 zákona o nemocenském pojištění může ošetřující lékař v odůvodněných případech rozhodnout, že dočasná pracovní neschopnost vznikla i přede dnem, než kdy ji diagnostikoval. Jedná se však o zcela výjimečné případy, ve kterých se zaměstnanec nemohl dostavit k lékaři dříve, ale toto zpětné určení vzniku dočasné pracovní neschopnosti nemá vliv na vznik ochranné doby, tedy ani na platnost zaměstnanci doručené výpovědi. Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1954/2000, ze dne 20. srpna 2001.

lčení pak jeho nástupem. Pokud se zaměstnanec stal práce neschopným v důsledku opilosti nebo zneužití návykových látek, nebo si tuto pracovní neschopnost přivodil úmyslně, v ochranné době se nenachází a je možné s ním pracovní poměr výpovědi rozvázat.⁶⁹

V ochranné době se také nachází zaměstnanec při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení dle branného zákona⁷⁰ ode dne, kdy mu byl doručen povolávací rozkaz, po dobu těchto cvičení a po dobu následujících dvou týdnů po propuštění z těchto vojenských cvičení.

Dle § 53 odst. 1 písm. c) zákoníku práce je zakázáno dát výpověď také zaměstnanci, který je dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce. Výkon veřejné funkce je definován v § 201, odst. 1, 2 ZP jako plnění povinností vyplývajících z funkce vymezené funkčním nebo časovým obdobím, do které je zaměstnanec volen nebo jmenován na základě zvláštních právních předpisů.

Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená jsou dalšími důvody, pro které u zaměstnance nastává ochranná doba a zaměstnavatel není oprávněn skončit s ním pracovní poměr výpovědí. V případě těhotenství je ochrana zaměstnankyň v českém právním řádu extrémně silná. Aby se zaměstnankyně nacházela v ochranné době, není její povinností těhotenství zaměstnavateli oznámit, dokonce je chráněna i v situaci, že o svém těhotenství sama neví.⁷¹ V takovém případě je zaměstnankyně oprávněna zpětně se dovolávat neplatnosti výpovědi, kterou dostala, nevědouc o svém těhotenství ji řádně přijala.

Česká úprava se odchyluje od zahraničních zvyklostí, kdy je žena chráněna přirozeně až od okamžiku, kdy zaměstnavateli sama sdělí, že je v jiném stavu.⁷² Otázkou zůstává, zda by zaměstnankyně měla být ze zákona povinna zaměstnavateli sdělit skutečnost, že je těhotná, popř. v jakém stádiu těhotenství se nachází. Takový požadavek by asi nebyl v souladu s dobrými mravy a zasahoval by výrazně do osobní integrity zaměstnankyň.

⁶⁹ BUKOVJAN, Petr. *Zakaz výpovědi z pracovního poměru*. Práce a mzda, Wolters Kluwer ČR, 2010. Ročník 58, č. 8, str. 14. ISSN 0032-6.

⁷⁰ § 12 zákona č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování.

⁷¹ Dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR se sp. zn. 21 Cdo 1754/2002 ze dne 20. 3. 2003, případné rozvázání pracovního poměru výpovědí (ze strany zaměstnavatele) v ochranné době je vůči zaměstnanci právně neúčinné, a to i v případě, že zaměstnavatel, popřípadě zaměstnanec, nemá vědomost o tom, že ochranná doba již počala běžet.

⁷² SCHMIED, Z., *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem* k 1. 1. 2016, str. 126.

V případě, že zaměstnavatel dal výpověď těhotné zaměstnankyni, aniž by o jejím těhotenství věděl, mohl by předejít případnému soudnímu sporu o určení neplatnosti výpovědi tím, že by výpověď odvolal a vyzval by zaměstnankyni k pokračování ve výkonu sjednané práce. V případě, že by zaměstnankyně s odvoláním takovéto výpovědi ve smyslu ustanovení § 50 odst. 5 ZP písemně souhlasila, což lze v mnoha případech předpokládat, pak by pracovní poměr trval nadále, jako by žádná výpověď dána nebyla.⁷³

Mateřská dovolená v souladu s § 195 odst. 1 ZP přísluší zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě po dobu 28 týdnů, při vícečetném porodu po dobu 37 týdnů. Žena ji nastupuje v souvislosti s porodem, ale také při převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů.⁷⁴

Ochranná doba se také vztahuje na zaměstnankyně či zaměstnance, kteří za účelem prohloubení péče o dítě čerpají rodičovskou dovolenou. Tu je zaměstnavatel zaměstnancům v souladu § 196 ZP povinen na jejich žádost poskytnout, a to v rozsahu, o jaký sami požádají, ne však déle než do tří let věku dítěte. Podle ustanovení § 197 ZP zaměstnankyni, jež čerpala mateřskou dovolenou, přísluší rodičovská dovolená až po skončení čerpané mateřské dovolené. Při převzetí dítěte po dosažení věku tří let, nejdéle však do sedmi let jeho věku, přísluší zaměstnanci rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku tří let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, rodičovská dovolená přísluší do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.

Požádá-li zaměstnanec v souladu se zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, který upravuje čerpání rodičovského příspěvku v jedné z variant až do 4 let věku dítěte, o „neplacené pracovní volno“ do čtyř let věku dítěte, je třeba zdůraznit, že se zaměstnanec po třetích narozeninách dítěte v ochranné době dle § 53 odst. 1 písm. d) ZP nenachází. Přesto, že souhlasím s ochranou zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří pečují o děti, musím konstatovat, že povinnost respektovat ochrannou dobu trvající tři roky, je, dle mého názoru, pro zaměstnavatele velmi obtížné. Jedná se o časový interval, ve kterém se může změnit nejen personální politika zaměstnavatele, ale i ekonomická situace, technické vybavení či

⁷³ BUKOVJAN, Petr. Zákaz výpovědi z pracovního poměru. Práce a mzda, 2010, roč. 58, č. 8, s. 15.

⁷⁴ Ustanovení § 197 ZP.

výrobní postupy, a tak může být návrat zaměstnance po rodičovské dovolené pro zaměstnavatele mnohdy přitěžující okolností.

Posledním důvodem pro poskytnutí ochranné doby zaměstnanci je jeho dočasná nezpůsobilost pro noční práci dle ustanovení § 53 odst. 1 písm. e) ZP. Tato ochranná doba se vztahuje na zaměstnance pracujícího v noci ve smyslu ustanovení § 78 odst. 1 písm. k) ZP,⁷⁵ který byl na základě lékařského posudku shledán dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

Výjimky ze zákazu výpovědi

Ochrana zaměstnance v ochranné době samozřejmě není bezvýjimečná, v některých případech by bylo nespravedlivé a nelogické po zaměstnavateli vyžadovat, aby pracovní poměr nadále trval, přestože se daný zaměstnanec nachází v ochranné době. Výše uvedená ochrana zaměstnance před výpovědí, je prolomena ustanovením o připuštění výpovědi pro některé výpovědní důvody dle § 54 ZP. Toto ustanovení je tedy výjimkou z ustanovení § 53 ZP a obě ustanovení je třeba aplikovat společně.

První skupinu výjimek z ochrany před výpovědí rozlišujeme u výpovědi z organizačních důvodů na straně zaměstnavatele, především vnější organizační změny dle § 52 písm. a) a b) zákoníku práce. Jestliže se zaměstnavatel nebo jeho část ruší či přemísťuje, není pro zaměstnavatele nadále objektivně možné daným zaměstnancům poskytovat práci, přestože se zaměstnanci nacházejí v ochranné době. Jedinou skupinou zaměstnanců nacházejících se v ochranné době, která je před výpovědí v případě přemístění zaměstnavatele nebo jeho části v souladu s ustanovením § 52 písm. b) ZP chráněna, jsou těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které čerpají mateřskou dovolenou nebo zaměstnanci v době, kdy čerpají rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

V případě, že je zaměstnavatel oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem dle ustanovení § 55 odst. 1 ZP (viz dále), není zaměstnanec obecně chráněn

⁷⁵ Zaměstnancem pracujícím v noci je zaměstnanec, jenž odpracuje v rámci noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby během 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období uvedeném v ustanovení § 94 odst. 1 ZP.

ustanovením o ochranné době a zákazu výpovědi. Nicméně, existuje skupina zaměstnanců, kterým zákonodárce poskytuje ochranu před skončením pracovního poměru i v situaci, že se dopustili tak závažného jednání, že je zaměstnavatel oprávněn s nimi rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením. Jedná se o zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Je třeba dodat, že ochrana před výpovědí z tohoto důvodu se nevztahuje na těhotnou zaměstnankyni a zaměstnankyni nebo zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. „Ti jsou sice chráněni proti okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 2 ZP, ale zaměstnavatel jim může dát z důvodu, pro který by s nimi mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, výpověď.“⁷⁶ Výpovědní doba se v případě, kdy měla uplynout v době mateřské dovolené (rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou) prodlužuje, a skončí současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou).⁷⁷ Dochází zde tedy k nestandardnímu stavění výpovědní doby, jelikož po skončení ochranné doby již nedochází k jejímu následnému doběhnutí.⁷⁸

Dalším případem, kdy není v důsledku zaviněného jednání či opomenutí zaměstnance ochranná doba důvodná, je porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se přímo k vykonávané práci dle § 52 písm. g) ZP nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v ustanovení § 301a ZP zvláště hrubým způsobem dle § 52 písm. h) ZP.⁷⁹ I zde ZP poskytuje ochranu skupině zaměstnanců, pro kterou by skončení pracovního poměru mělo nejzávažnější následky. Tady je ale skupina chráněných zaměstnanců podstatně širší, znění § 54 písm. c) ZP za středníkem chrání před výpovědí jak těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou, tak i zaměstnance anebo zaměstnankyně, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

⁷⁶ SCHMIED, Z., *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem* k 1. 1. 2016, str. 129.

⁷⁷ Ustanovení § 54 písm. c) za středníkem, ZP.

⁷⁸ BUKOVJAN, Petr. *Zákaz výpovědi z pracovního poměru*. Práce a mzda, Wolters Kluwer ČR, 2010. Ročník 58, č. 8, str. 14. ISSN 0032-6.

⁷⁹ HURKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Právnické učebnice (Aleš Čeněk), 2015. ISBN 978-80-7380-540-1, str. 201.

3.1.3. Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je zákoníkem práce upraveno v § 55 a následujících. Jde o jednostranné právní jednání, které je silným zásahem do pracovněprávních jistot a oprávněných zájmů obou stran pracovního poměru. Tento způsob skončení pracovního poměru by se měl využívat pouze výjimečně, a proto zákonodárce možnost použití tohoto institutu oběma stranami výrazně omezil.

Následkem okamžitého zrušení pracovního poměru je skončení pracovního poměru s účinky ke dni doručení písemného vyhotovení druhé straně, i když subjekt, který toto právní jednání učinil, je jím vázán již od momentu odeslání jeho písemného vyhotovení druhé straně.⁸⁰

Uvedení časového údaje, k němuž má pracovní poměr při okamžitém zrušení pracovního poměru skončit, není z podstaty věci relevantní. V důsledku toho jej na rozdíl od jiných právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru nelze následně odvolat nebo vzít zpět.

V § 55 ZP jsou taxativně vyjmenovány důvody, pro které může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr se zaměstnancem okamžitým zrušením, a to „byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, nebo porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.“⁸¹

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem pouze v subjektivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu pro okamžité zrušení dozvěděl, nejpozději však v rámci objektivní lhůty, která činí jeden rok od vzniku tohoto důvodu. Zákonodárce v odstavci druhém téhož paragrafu poskytuje ochranu určitým skupinám zaměstnanců, pro které by okamžité zrušení pracovního poměru mohlo mít nejdrastičtější důsledky, jelikož se nacházejí v životní situaci, kdy by jen stěží našli nové zaměstnání.

⁸⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2426/2000, ze dne 11.10.2001.

⁸¹ Ustanovení § 55, odst. 1 písm. a) a b) ZP.

Těmito chráněnými zaměstnanci jsou těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené, zaměstnanci nebo zaměstnankyně čerpající rodičovskou dovolenou.

V případě okamžitého zrušení pracovního poměru zákonodárce musí poskytnout ochranu jistot i zaměstnavateli, proto je v § 56 ZP rovněž uveden výčet situací, kdy může okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnanec. Zaměstnanec je oprávněn pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, pokud podle lékařského posudku, vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo na základě rozhodnutí příslušného správního orgánu, jenž lékařský posudek přezkouvává, nemůže dále vykonávat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu zároveň neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení takového posudku výkon jiné, pro něj vhodné, práce.

Dalším důvodem, pro který je zaměstnanec oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr je skutečnost, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. Může tak učinit ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.⁸²

Ochranná funkce pracovního práva a slabší postavení zaměstnance se zde projevuje v § 56 odst. 2, ten zaměstnanci, který byl okolnostmi donucen okamžitě zrušit pracovní poměr, přiznává právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

3.1.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zákoník práce upravuje zkušební dobu ve svém § 35, dle kterého nelze sjednat zkušební dobu delší než tři měsíce (šest měsíců u vedoucích zaměstnanců). Zákon určuje pouze horní hranici trvání zkušební doby a smluvní strany si mohou v pracovní smlouvě samozřejmě sjednat zkušební dobu kratší nebo žádnou.

Sjednali-li si zaměstnavatel se zaměstnancem zkušební dobu dle ustanovení § 35 ZP, oba mohou v souladu s § 66 ZP v této době jednostranně zrušit pracovní poměr. Toto právní

⁸² BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. doplněné vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0, s. 196.

jednání musí být činěno v písemné formě, v případě absentující formy je právní jednání považováno za zdánlivé, pracovní poměr končí (není-li v něm stanoveno pozdější datum) dnem doručení zrušení pracovního poměru druhé straně. Zrušení pracovního poměru musí však být druhé straně doručeno ještě před uplynutím sjednané zkušební doby.

Účelem institutu zkušební doby je, aby se obě strany pracovního poměru mohly utvrdit v tom, že jim pracovní poměr vyhovuje, jak byl sjednán, a splňuje jejich očekávání. Zákonodárce dává oběma stranám možnost v této době pracovní poměr jednoduše rozvázat. Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době i bez uvedení důvodu, dokonce bez ohledu na to, zda se zaměstnanec nachází v ochranné době podle § 53 ZP.

Tento způsob skončení pracovního poměru je oproti úpravě zbylých jednostranných právních jednání skončení pracovního poměru velmi flexibilní, jinak by nebylo ani možné naplnit účel tohoto institutu. Jediným omezením zaměstnavatele je doba prvních čtrnáct kalendářních dní trvání pracovní neschopnosti zaměstnance ve zkušební době, kdy zaměstnavatel není oprávněn pracovní poměr zrušit a zákonodárce tak zaměstnanci i zde poskytuje jistou ochranu v případě jeho nemoci bezprostředně po nástupu do nového zaměstnání.

3.1.5. Hromadné propouštění

V důsledku harmonizace právního řádu ČR s právem unijním se do § 62 až § 64 zákoníku práce dostala úprava institutu hromadného propouštění. Hromadné propouštění je definováno směrnicemi Rady⁸³ jako „skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem, a to z důvodu organizačních změn, tj. z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP.“

Právní úprava hromadného propouštění se vztahuje pouze na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než dvacet zaměstnanců. Aby se skutečně jednalo o hromadné propouštění,

⁸³ Směrnice Rady 75/129/EHS o sbližování zákonů členských států týkajících se hromadného propouštění, Směrnice Rady 92/56/EHS, kterou se mění směrnice 75/129/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

musí počet zaměstnanců, se kterými byl ze strany zaměstnavatele skončen pracovní poměr, přesáhnou zákonem stanovené hranice.⁸⁴

Při hromadném propouštění vznikají zaměstnavateli nové povinnosti vůči odborovým orgánům, radě zaměstnanců a úřadu práce. Zejména je zaměstnavatel o svém záměru skončit pracovní poměry povinen s předstihem – nejméně 30 dnů předem – písemně uvědomit odborové organizace, případně radu zaměstnanců, a projednat s nimi tento záměr. Účelem notifikace má být zahájení jednání se snahou dosažení vzájemné shody na opatřeních směřujících k předejití hromadného propouštění nebo zmírnění jeho nepříznivých důsledků. Dále má zaměstnavatel povinnost písemně informovat příslušný úřad práce o celkovém počtu zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění bude týkat a o důvodech zamýšleného propouštění.

Učinil-li již zaměstnavatel rozhodnutí o hromadném propouštění, pak je povinen doručit ÚP písemnou zprávu o svém rozhodnutí a výsledcích jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců. Zaměstnavatel je sice povinen toto rozhodnutí se zástupci zaměstnanců projednat, avšak skutečnost, že nedojdou při jednáních ke vzájemné shodě, nemá žádné právní následky, rozhodně nezakládá neplatnost právních jednání směřujících k rozvázání pracovních poměrů.

Ustálená judikatura SDEU, jež zasáhla do výkladu směrnice o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění⁸⁵ v otázce stanovení celkového počtu propouštěných zaměstnanců v rozhodném období, označuje za nepřijatelné, aby členské státy ve svých právních úpravách, pro účely posuzování dosažení celkového počtu zaměstnanců při hromadném propouštění, stanovily jako předpoklad dosažení těchto hodnot až v rámci celého zaměstnavatele, resp. ve všech jeho závodech dohromady.⁸⁶

Významným judikátem SDEU vztahujícím se k této problematice je věc C-182/13 Lyttle, ve kterém SDEU uložil povinnost zaměstnavateli vypočítávat hodnoty rozhodné pro

⁸⁴ § 62 ZP: „Počet propuštěných zaměstnanců musí v závislosti na velikosti zaměstnavatele dosáhnout nejméně 10 propuštěných zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců, 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců. Pokud ve shora uvedeném období skončí na základě výpovědi z organizačních důvodů alespoň pět zaměstnanců, budou se do celkového počtu započítávat také zaměstnanci, se kterými byl pracovní poměr ve stejném období ukončen na základě dohody ze stejného důvodu.“

⁸⁵ Směrnice Rady 98/59/ES, ze dne 20. července 1998.

⁸⁶ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, stav ke dni 9. 4. 2016.

stanovení, zda se jedná o hromadné propouštění, vždy v jednom konkrétním závodě zaměstnavatele. Ke stejnému závěru došel SDEU např. ve věci *Athinaiki Chartopoiia* C-270/05 a dalších, a tak se dá říct, že stávající zákonná úprava hromadného propouštění zákoníku práce odporuje judikatuře EU.

Je proto třeba začít vztahovat skutečně rozhodné procentuální podíly a počty zaměstnanců vždy pouze k jednotlivým částem zaměstnavatele. S ohledem na to, že ani SDEU ve své judikatuře termín „část zaměstnavatele“ nedefinoval, nelze tuto definici převzít od Evropské unie. Česká právní úprava definici tohoto pojmu striktně nevyžaduje zavádět, jelikož zákoník práce s pojmem „část zaměstnavatele“ pracuje již ve svém ustanovení § 52 písm. a) a b) a rozhodné pro určení části zaměstnavatele bude v konkrétním případě tedy územní či organizační hledisko. Na základě výše uvedeného se pravděpodobně bude jednat o jednotlivé provozovny a pobočky zaměstnavatele.

3.1.6. Skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí

Vedle výše popsaných způsobů skončení pracovního poměru rozlišuje ZP speciální způsob skončení pracovního poměru pro vybraný okruh subjektů, a tím je skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí jedním ze tří způsobů uvedených v ustanovení § 48 odst. 3 ZP. V praxi se nejedná o příliš aplikované ustanovení, subjekty, na které se vztahuje, jsou totiž výhradně cizinci nebo apatridé.⁸⁷

V prvním ze tří případů pracovní poměr cizince zaniká na základě rozhodnutí MVČR o zrušení povolení k pobytu na území České republiky. Důvody, kdy k takovému rozhodnutí může dojít, jsou uvedeny zejména v zákoně o pobytu cizinců na území ČR⁸⁸. Pracovní poměr dle ust. § 48 odst. 3 písm. a) ZP zaniká uplynutím posledního dne lhůty k vycestování, kterou MVČR cizinci stanoví v předmětném rozhodnutí.

⁸⁷ Pro účely pracovněprávních vztahů lze definici „cizince“ nalézt v ustanovení § 85 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, které stanoví, že se jím rozumí *fyzická osoba, která není občanem členského státu Evropské unie nebo jeho rodinným příslušníkem*.

⁸⁸ Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Druhou možností skončení pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí je podle § 48 odst. 3 písm. b) ZP nabytí právní moci rozsudku v trestním řízení, kterým byl cizinci uložen trest vyhoštění z území České republiky dle § 80 TZ⁸⁹.

Posledním způsobem skončení pracovního poměru cizince na základě úředního rozhodnutí, uvedeným v § 48 odst. 3 písm. c) ZP, je prosté uplynutí doby, na kterou bylo cizinci vydáno povolení k zaměstnání. Tento důvod se teoreticky nachází na pomezí skončení pracovního poměru právním jednáním a právní událostí, jelikož vydané rozhodnutí opravňuje cizince ke vzniku pracovního poměru a k jeho trvání, avšak k jeho skončení dochází uplynutím doby, na kterou je rozhodnutí vydáno, aniž by musela nastat jakákoli jiná, vedlejší právní skutečnost.

3.2. Skončení pracovního poměru právními událostmi

Právní události lze definovat jako součásti objektivní reality nezávislé na lidské vůli, které objektivní právo bere na zřetel a spojuje s nimi právní následky⁹⁰ (smrt, plynutí času a další). Právními událostmi relevantními pro skončení pracovního poměru jsou smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou⁹¹, uplynutí doby a někdy také dosažení věkové hranice.

3.2.1. Smrt zaměstnance

Jedním z atributů závislé práce uvedeném v § 2 odst. 1 ZP je její osobní výkon konkrétním zaměstnancem, a tak je logické, že smrtí tohoto zaměstnance pracovní poměr bez dalšího zaniká. Samostatně jako důvod skončení pracovního poměru je smrt zaměstnance uvedena v ust. § 48 odst. 4 ZP.

⁸⁹ Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁰ DVOŘÁK, Jan, ŠVESTKA, Jiří a ZUKLÍNOVÁ, Michaela a kolektiv. *Občanské právo hmotné. Díl první: Obecná část. Svazek první*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 430 s. ISBN 978-80-7478-327-2., str. 202.

⁹¹ Bude rozebráno dále v práci.

Peněžítá práva zaměstnance však jeho smrtí, v souladu s ustanovením § 328 zákoníku práce, nezanikají. Do výše odpovídající trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zemřelého zaměstnance přecházejí mzdová a platová práva z pracovního poměru postupně na jeho manžela/manželku, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti. Předmětem dědictví se tyto pohledávky stávají, až není-li těchto osob.

Naproti tomu peněžité pohledávky zaměstnavatele za zaměstnancem zanikají smrtí zaměstnance, s výjimkou těch, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto, nebo je zaměstnanec před jeho smrtí písemně uznal co do důvodů i výše, a dále práv na náhradu škody způsobené úmyslně.⁹²

3.2.2. Smrt zaměstnavatele

V případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, odkazuje § 48 odst. 4 ZP na ustanovení § 342 odst. 1 ZP: „Smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, základní pracovněprávní vztah zaniká (ust. § 48 odst. 4); to neplatí při pokračování v živnosti. Nehodlá-li oprávněná osoba v živnosti podle ustanovení § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona nebo pokračování v poskytování zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách pokračovat, zaniká základní pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele.“⁹³

Budeme-li však vycházet z faktu, že na právního nástupce zemřelého podnikatele přechází jeho jmění, tedy i obchodní závod, přejdou na něj na základě principu univerzálního nástupnictví (sukcese) také veškerá práva a povinnosti s tím spjatá. Obchodní závod je po smrti zaměstnavatele předmětem správy dědictví vykonávané příslušnou osobou. Správce pozůstalosti spravuje po smrti podnikatele obchodní závod v běžných záležitostech, vystupuje tedy i jako osoba vykonávající práva a povinnosti zaměstnavatele vůči fyzickým osobám, jež byly s podnikatelem za jeho života v příslušném pracovněprávním vztahu. Zmiňovaná situace bude analogicky aplikovatelná i na zaměstnavatele nepodnikatele, pro kterého se jiná fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Proto je třeba chápat smrt jako právní událost, na jejímž základě dochází k převodu činností a úkolů z jednoho

⁹² Ustanovení § 328 ZP.

⁹³ Ustanovení § 342, odst. 1, věta druhá, ZP.

zaměstnavatele na druhého. Tím je až do doby skončení řízení a usnesení o nabytí pozůstalosti právě správce pozůstalosti.⁹⁴

Z výše uvedeného JUDr. Drápal ve svém článku dovozuje, že: „Smrtí fyzické osoby, která byla zaměstnavatelem, základní pracovněprávní vztah (jejích zaměstnanců) bez dalšího nezaniká a že další osud pracovněprávních vztahů zůstavitelových zaměstnanců není vždy spojen s pokračováním v živnosti po zemřelém zaměstnavateli.“⁹⁵

Uvedené závěry ovšem nemohou platit pro pracovní poměry, ve kterých je činnost zaměstnavatele striktně spjata s jeho osobou a ze své podstaty nemůže přejít na jiného, jako je tomu u prací konaných pro osobní potřebu zaměstnavatele, např. ošetřovatel nebo osobní řidič. V takových případech užijeme ustanovení zákoníku práce v § 342 odst. 1 části věty první před středníkem.

3.2.3. Uplynutí doby

Plynutí času je právní událostí, která vyvolává v rozličných právních oborech nejrůznější důsledky. V otázce skončení pracovního poměru má plynutí času význam pro pracovní poměr na dobu určitou dle § 48 odst. 2 ZP.

Pracovní poměr na dobu určitou ale může v souladu s ustanovením § 65 odst. 1 ZP skončit také všemi způsoby uvedenými v § 48 odst. 1, 3 a 4 ZP. Uplynutím doby, na kterou byl sjednán, tedy pracovní poměr končí, jestliže nezanikl jiným způsobem. Sjednaná doba se může naplnit několika způsoby: uplynutím časového období, na které byl pracovní poměr sjednán, vykonání práce, pro kterou byl pracovní poměr sjednán, příchodem konkrétního kalendářního dne, návratem jiného zaměstnance do zaměstnání, jestliže pracovní poměr byl sjednán pro dobu nepřítomnosti onoho zaměstnance apod.

Maximální doba, pro kterou lze pracovní poměr na dobu určitou sjednat, nesmí dle § 39 odst. 2 ZP trvat déle jak 3 roky, jež se počítají ode dne vzniku pracovního poměru, přičemž tato doba může být opakována nanejvýš dvakrát mezi stejnými smluvními stranami.

⁹⁴ DRÁPAL, Ladislav. *Smrt zaměstnavatele a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Acta Universitatis Carolinae Iuridica, 2014, číslo 4, str. 7-14. ISSN 0323-0619.

⁹⁵ Tamtéž, bod 5 na straně 11. Zůstavitel jako zaměstnavatel.

Pokračuje-li zaměstnanec ve výkonu práce s vědomím zaměstnavatele i po uplynutí takovéto doby, dochází k transformaci z pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou. Podle toto ustanovení se nepostupuje, „jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, jenž má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou a dále za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví bližší vymezení těchto důvodů, pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou, okruh zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se bude jiný postup týkat, dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.“⁹⁶

K problému změny pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou se ÚS vyjádřil ve svém judikátu se sp. zn. II. ÚS 3323/14 ze dne 8. 12. 2015, ve kterém se zabýval výkladem ustanovení § 39 odst. 5 ZP a v něm zakotvenou nevyvratitelnou právní domněnkou, že byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, jestliže nebyly splněny všechny požadavky pro vznik pracovního poměru na dobu určitou a zaměstnanec před koncem pracovního poměru písemně oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho nadále zaměstnával, přičemž došel k následujícímu závěru: „Návrh podle ustanovení § 39 odst. 5 ZP⁹⁷ nelze zaměňovat s obecnou určovací žalobou. Je tomu tak proto, že žaloba na určení podle zákoníku práce je k určovací žalobě ve vztahu speciality podle ustanovení § 80 písm. c) OSŘ, a také proto, aby po uplynutí uvedené dvouměsíční lhůty mohla nastoupit domněnka právě o sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou. Nebylo by totiž v souladu s principy ochrany zaměstnance, musel-li by - jsa přesvědčen o nesprávném postupu zaměstnavatele - kromě písemného oznámení zaměstnavateli, svým návrhem navíc iniciovat soudní řízení, kdežto zaměstnavatel by mohl zůstat po celou dobu pasivní. Proto v případě, že zaměstnanec zaměstnavateli, v souladu s podmínkami obsaženými v ustanovení § 39 ZP, oznámí, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a není-li zaměstnancem ani zaměstnavatelem podána speciální žaloba ve zmíněné dvouměsíční lhůtě, pak se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.“

⁹⁶ Ustanovení § 39 odst. 4 ZP.

⁹⁷ Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavci 2 až 4 ustanovení § 39 ZP, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby zaměstnavateli písemně, že trvá na tom, aby ho nadále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

3.2.4. Dosažení určité věkové hranice

Dosažení určitého věku není uvedeno v zákoníku práce jako důvod skončení pracovního poměru *ex lege* ani nezakládá důvod, pro který by byl zaměstnavatel oprávněn pracovní poměr se zaměstnancem ze své vůle rozvázat. Tuto oblast ponechal zákonodárce k úpravě zvláštními předpisy. Takovým to předpisem je např. Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, který ve svém § 74 odst. 1 písm. h), stanoví, že služební poměr státního zaměstnance vykonávajícího státní správu ve správních úřadech skončí posledním dnem kalendářního roku, v němž tento zaměstnanec dovrší 70 let věku.

...

Cílem této kapitoly bylo uceleně představit všechny způsoby skončení pracovního poměru, zákonné požadavky na jejich formu i podmínky řádného doručení těchto právních jednání druhé smluvní straně. V samotném závěru kapitoly bych ráda zmínila oblasti, ve kterých vidím prostor pro zlepšení a možnou přínosnou změnu současné právní úpravy a v neposlední řadě nastínila vlastní legislativní vize v oblasti skončení pracovního poměru.

Co se týká doručování výpovědi, a jiných písemných pracovněprávních jednání, vidím značný prostor pro možné uvolnění zákonných podmínek. V souvislosti s rozsáhlým studiem této problematiky, a to jednak již při psaní své diplomové práce, tak při vypracovávání této rigorózní práce, jsem dospěla k závěru, že by bylo vhodné přizpůsobit zákoník práce dnešní rychlé a moderní době, ve které žijeme, a netrvat kupříkladu na přesném pořadí využití metod doručování písemností při doručování výpovědi zaměstnanci jako nyní. Tedy, pokud je zaběhlou praxí mezi stranami, resp. pro pozici konkrétního zaměstnance obvyklé, komunikovat se zaměstnavatelem elektronicky, pak bych i tuto formu doručování považovala za dostačující, a to samozřejmě pouze za předpokladu, že lze doručení zprávy adresátovi dostatečně prokázat. Považuji za velmi nepraktické, jak pro zaměstnavatele, tak stejně i pro zaměstnance, aby zákonná ustanovení vnucovala smluvním stranám pro řádné skončení pracovního poměru jiné formy komunikace, než které byly od počátku mezi stranami nastaveny a zjevně efektivně fungovaly – nevidím pak důvod, proč by tomu mělo být jinak v případě komunikace týkající se skončení pracovního poměru.

Další oblastí a dovoluji si tvrdit, že o to významnější, ve které spatřuji nutnost legislativních změn, jež by se následně mohly pozitivně projevit na trhu práce, je samotná délka

výpovědní doby. Považuji za důležité konstatovat, že v minulosti bylo trendem (a to nejen v zemích bývalého východního bloku), že zaměstnanci pracovali pro jednoho zaměstnavatele po většinu či po celý svůj profesní život, tedy často několik desítek let a když poté o zaměstnání přišli, bylo pro ně velmi obtížné na tuto změnu jakkoli reagovat. Nicméně, v dnešní době je fluktuace zaměstnanců obrovská, nabídka pracovních míst bohatá, a tak se domnívám, že současná délka výpovědní doby může být paradoxně právě zaměstnanci spíše na obtíž, než aby jej chránila. Pokud při skončení pracovního poměru není možné dojít mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ke shodě a ukončit pracovní poměr dohodou, jsou jen v minimu případy smluvní strany ochotny uzavřít dohodu o zkrácení výpovědní doby a může tak na straně zaměstnance, právě z důvodu současné příliš dlouhé výpovědní doby, často dojít ke ztrátě jiných pracovních příležitostí. Samotné zavedení např. právě institutu zkrácení výpovědní doby by tedy dle mého výraznější změnu nepřineslo. Naopak se domnívám, že je zapotřebí zkrátit délku výpovědní doby obecně závazným předpisem s tím, že by byla ponechána možnost výpovědní dobu na základě dohody smluvních stran prodloužit.

Věřím, že by tyto změny mohly mít přínos nejen pro zaměstnance, se kterými byl pracovní poměr skončen, neboť by v důsledku toho disponovali větší flexibilitou na pracovním trhu, ale rovněž zaměstnavatele, jež by nebyli povinni udržovat pracovní poměr, po poměrně dlouhou dobu po dání výpovědi, se zaměstnancem, který již nebude jakkoli motivován odvádět své pracovní povinnosti svědomitě a bude fixován pouze na uplynutí výpovědní doby.

Další prostor pro vhodnou novelizaci současného zákoníku práce spatřuji v oblasti hromadného propouštění, neboť jak bylo v rámci kapitoly výše uvedeno, současná úprava hromadného propouštění *de facto* odporuje judikatuře SDEU a zákoník práce by tak měl doznat změn v tom směru, aby počty propuštěných zaměstnanců byly vztahovány vždy ke konkrétní části zaměstnavatele a zákonná vnitrostátní úprava by se tak dostala z hmotněprávního pohledu do souladu s judikaturou SDEU.

Naopak diskutované zavedení věkové hranice, jejíž dosažení by bylo důvodem pro skončení pracovního poměru, by dle mého názoru bylo nežádoucím zásahem do práva fyzické osoby na zaměstnání. Ustanovení článku 26 odst. 3 Listiny stanovuje, že každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Jestliže fyzická osoba na základě své svobodné vůle chce zůstat v pracovním poměru i ve vyšším věku, nemělo by jí v tom být bráněno společností ani formou zákonného ustanovení.

Jistě lze souhlasit, že skončení pracovního poměru, vedle zániku konkrétního právního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, má i své sekundární důsledky, na které legislativa jednotlivými možnostmi (instituty) reaguje. Právě přehled institutů úzce souvisejících se skončením pracovního poměru jsem zařadila do následující kapitoly, neboť je považuji za funkčně provázané se samotným skončením pracovního poměru a je vhodné na ně v této práci upozornit.

4. Instituty související se skončením pracovního poměru

V průběhu výpovědní doby, při skončení pracovního poměru a v době nezaměstnanosti zákonodárce dává zaměstnanci práva, která mu mají nastalou situaci, vzniklou ztrátou zaměstnání, co možná nejvíce ulehčit. Nejprve se jedná o povinnosti zaměstnavatele, které má při skončení pracovního poměru se zaměstnancem, a následně je tu politika nezaměstnanosti, která disponuje instituty mírnícími důsledky ztráty zaměstnání pro konkrétní osobu.

4.1. Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru

Součástí vypořádání vzájemných závazků mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při skončení pracovního poměru jsou povinnosti zaměstnavatele, které mají zaměstnanci usnadnit řešení nelehké situace při ztrátě zaměstnání. I zde se projevuje zásada ochrany slabší strany, hlavním účelem těchto zákonem daných povinností zaměstnavatele je usnadnit zaměstnanci proces hledání nového zaměstnání, kompenzovat mu rozvázání pracovního poměru, jestliže k němu nedošlo z důvodů na straně zaměstnance, a poskytnout informace o trvání pracovního poměru či o pracovních výsledcích zaměstnance.

4.1.1. Odstupné

Odstupné je jednorázová finanční kompenzace poskytovaná zaměstnanci v případě, že jeho pracovní poměr skončil. Rozlišujeme odstupné, na které má každý zaměstnanec ze zákona právo a odstupné upraveno odchylně od zákona (vnitřním předpisem nebo pracovní smlouvou). Strany pracovního poměru si mohou sjednat odstupné nejen ve vyšší výši, než stanoví zákon, ale také odstupné z jiných než zákonných důvodů.

Ze zákona má zaměstnanec právo na odstupné z důvodu skončení pracovního poměru, který nespočívá na vůli zaměstnance, tj. z důvodu rušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nebo stane-li se zaměstnanec nadbytečným (viz § 52 písm. a) až c) ZP), nebo dohodou z týchž důvodů. Odstupné náleží též zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr.

Odstupné je zákonem upraveno v § 67 ZP, stejně jako jeho minimální výše, která se od koncepční novely ZP účinné 1. ledna 2012 odvíjí od délky trvání pracovního poměru. Za tuto dobu se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru, jestliže tento pracovní poměr existoval u totožného zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nebyla delší než šest měsíců.⁹⁸

Zaměstnanci náleží odstupné ve výši jednoho násobku průměrného výdělku zaměstnance, pokud jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok, dvojnásobku jeho průměrného výdělku, v případě, že pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky, trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky a součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v předchozích bodech, jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle ustanovení § 86 odst. 4 ZP.

Zaměstnanci, u kterého dochází k rozvázání, respektive ke skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. d) ZP (zaměstnanec není schopen konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí), nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Této povinnosti se lze zprostit jen v případě, kdy se zaměstnavatel zcela zproští své odpovědnosti za pracovní úraz nebo nemoc z povolání.⁹⁹

Není-li zaměstnanec schopen konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, je zaměstnavatel povinen nabídnout zaměstnanci změnu jeho pracovního zařazení odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Odmítne-li zaměstnanec tuto práci konat, nebo nechce-li konat jinou práci, na kterou ho zaměstnavatel podle ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce převedl bez jeho souhlasu, nejsou tyto skutečnosti na újmu jeho práva na odstupné, které mu náleží podle ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce při rozvázání pracovního poměru.

Odstupné se odcházejícímu zaměstnanci vyplácí v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru, pokud si zaměstnanec se zaměstnavatelem písemně

⁹⁸ Ustanovení § 67 odst. 1, věta poslední.

⁹⁹ Ustanovení § 270 ZP.

nedohodnou jiný termín. Výše odstupného se nijak nemění ani v případě, že si zaměstnanec, kterému je odstupné poskytnuto, najde zaměstnání nové nebo začne podnikat,¹⁰⁰ jelikož účelem odstupného není pouze poskytnout mu náhradní příjem po období, kdy zaměstnanec zůstal bez zaměstnání, ale celkově mu kompenzovat ztrátu zaměstnání, ke které nikterak nepřispěl svým jednáním. Výjimkou z uvedeného je situace, pokud by zaměstnanec nastoupil do pracovního poměru ke stejnému zaměstnavateli, pak je povinen poměrnou část odstupného vrátit.

Dle judikatury Nejvyššího soudu je ustanovení § 67 ZP relativně kogentní,¹⁰¹ jedná se tedy o výčet zákonných důvodů, kdy náleží zaměstnanci odstupné a jeho výše, tento je však pouze zákonným minimem a může být ujednáním smluvních stran rozšířen. Je tedy rozhodně potřeba rozlišovat mezi zákonným a smluvním odstupným. Odstupné odlišné od zákonné úpravy lze sjednat v kolektivní či individuální smlouvě se zaměstnancem nebo upravit ve vnitřním předpise. Nelze však smluvně sjednat odstupné nižší, v takovém případě by se jednalo o neplatné právní jednání. Zaměstnanec se stejně tak nemůže nároku na odstupné svým právním jednáním vzdát.¹⁰²

4.1.2. Potvrzení o zaměstnání

Při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel dle § 313 odst. 1 ZP povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list). V tomto se uvedou základní informace týkající se zaměstnání daného zaměstnance. Výčet těchto údajů nalezneme v § 313 ZP a jsou to tyto:

- údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,
- druh konaných prací,
- dosažená kvalifikace,
- odpracovaná doba,
- informace o případných srážkách ze mzdy,

¹⁰⁰ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2015. 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8., str. 399.

¹⁰¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 732/2011, ze dne 18.9.2011.

¹⁰² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 71667/2001, ze dne 17.5.2002.

- údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

Jedná se o zákonnou povinnost zaměstnavatele, kterou nesmí nikterak podmiňovat. Zaměstnavatel vydá toto potvrzení nejpozději v den, kterým pracovní poměr končí, vždy a pouze zaměstnanci. Případný nový zaměstnavatel si toto potvrzení vyžádá přímo od uchazeče o zaměstnání, nikoli od jeho předcházejícího zaměstnavatele.

Vyhotoví-li zaměstnavatel potvrzení o zaměstnání s takovým obsahem, s nímž zaměstnanec nesouhlasí, může se u soudu domáhat do tří měsíců ode dne, kdy se o obsahu dověděl, aby zaměstnavateli byla uložena povinnost potvrzení upravit.¹⁰³

4.1.3. Pracovní posudek

Pokud zaměstnanec požádá zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovní posudek), je zaměstnavatel dle § 314 odst. 1 ZP povinen do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat. Zaměstnavatel však není povinen vydat mu jej dříve, než v době dvou měsíců před skončením jeho zaměstnání. Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.¹⁰⁴

Na rozdíl od potvrzení o zaměstnání není zaměstnavatel povinen pracovní posudek vydat automaticky, ale pouze v případě, že jej o to zaměstnanec požádá. Obsah pracovního posudku není zákonem práce explicitně určen. Zaměstnavatel by v něm měl zhodnotit práci zaměstnance, jeho schopnosti a kvalifikaci, pracovní výsledky. Oproti potvrzení o zaměstnání tento dokument má subjektivnější charakter, může obsahovat veškeré hodnotící informace vztahující se k zaměstnání. Podle prof. Běliny může pracovní posudek obsahovat hodnocení celkového vztahu zaměstnance k práci i ke spolupracovníkům, jakož i hodnocení těch jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako je svědomitost, iniciativnost, dodržování pracovních povinností apod.

¹⁰³ Ustanovení § 325 ZP.

¹⁰⁴ Ustanovení § 314 ZP.

Jiné informace o zaměstnanci než ty, které mohou být obsahem pracovního posudku, je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.¹⁰⁵

V případě, že zaměstnanec nesouhlasí s obsahem pracovního posudku, může se stejně jako u potvrzení o zaměstnání domáhat do 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dozvěděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně jej upravit.

4.1.4. Poskytnutí volna pro vyhledání nového zaměstnání

Podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, náleží zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru za účelem vyhledání pracovního místa nového. Náleží mu pracovní volno na nezbytně dlouhou dobu, nejvýše 1 půlden v týdnu, a to po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců (i v případě, že je sjednána delší výpovědní doba).

Neplacené pracovní volno se poskytuje bez ohledu na způsob skončení pracovního poměru, tedy když má skončit na základě výpovědi dané zaměstnavatelem či naopak na základě výpovědi dané zaměstnancem, nebo má skončit dohodou. Nárok na pracovní volno za účelem vyhledání nového pracovního místa vzniká zaměstnanci i tehdy, jestliže byl pracovní poměr sjednán na dobu určitou, a jeho skončení k určitému dni tak bylo stanoveno předem.¹⁰⁶

Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) ZP, nebo dohodou z týchž důvodů.

Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat, těchto zpravidla osm půldnů tedy zaměstnanec nemusí vždy čerpat jednotlivě, ale po dohodě se zaměstnavatelem může čerpat celé dny v kuse s nižší četností.

¹⁰⁵ Ustanovení § 314 odst. 2 ZP.

¹⁰⁶ FETTER, Richard. *Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání*. In Epravo.cz[online]. 6. 11. 2013. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-volno-k-vyhledani-noveho-zamestnani-92756.html>

Požaduje-li to zaměstnavatel, je zaměstnanec povinen prokázat kdy a po jakou dobu vedl jednání o novém zaměstnání, protože volno k vyhledání zaměstnání je volnem účelově určeným. Z toho lze dovodit, že v případě, kdy již zaměstnanec má zajištěné nové pracovní místo, nemá již nárok na poskytnutí pracovního volna, ovšem neplatí to absolutně, např. v situaci, kdy zaměstnanec prokazatelně potřebuje s novým zaměstnavatelem ještě dohodnout další podmínky nového zaměstnání a nemůže tak učinit mimo svou pracovní dobu, má zaměstnanec právo čerpat volno určené k hledání nového zaměstnání.¹⁰⁷

4.1.5. Proplacení nevyčerpané dovolené

V případě skončení pracovního poměru přísluší zaměstnanci dle § 222 odst. 2 ZP náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za nevyčerpanou dovolenou.

Pokud zaměstnanec v průběhu téhož kalendářního roku změní zaměstnání,¹⁰⁸ může mu nový zaměstnavatel poskytnout dovolenou (či část dovolené), na kterou mu vzniklo právo u dosavadního zaměstnavatele.¹⁰⁹ Zákon pro to klade dvě podmínky, 1) zaměstnanec o možnost čerpat dovolenou u nového zaměstnavatele požádá nejpozději před skončením pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a 2) zúčastnění zaměstnavatelé se dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu za dovolenou, na kterou zaměstnanci u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou (u nového zaměstnavatele) právo nevzniklo.

V praxi však k těmto případům příliš nedochází. Minimálně při skončení pracovního poměru dohodou je odchod zaměstnance podmíněn vyčerpáním veškeré zbývající dovolené, aby ji zaměstnavatel nemusel odcházejícímu zaměstnanci finančně kompenzovat.

¹⁰⁷ FETTER, Richard. *Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání*. In Epravo.cz[online]. 6. 11. 2013. Dostupné z:

<https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-volno-k-vyhledani-noveho-zamestnani-92756.html>

¹⁰⁸ Změnou zaměstnání se rozumí skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a bezprostředně navazující vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele. (§ 221 odst. 2 ZP).

¹⁰⁹ Ustanovení § 221 odst. 1 ZP.

4.2. Zabezpečení v nezaměstnanosti

Jak bylo uvedeno v první kapitole této práce, jednou z oblastí pracovního práva je i právní úprava zaměstnanosti. Ta se vyznačuje tím, že je upravena veřejnoprávními normami, má znaky správního práva, jelikož na jedné straně právního poměru stojí subjekt veřejnoprávní, na druhé straně subjekt soukromoprávní (fyzická osoba, zaměstnavatel).¹¹⁰

Úkolem státu jako organizovaného společenství, které vykonává státní moc a správu, je mimo jiné zajistit možnost uplatňování práva na zaměstnání¹¹¹ a optimalizovat fungování trhu práce. Činnosti a nástroje, které k této optimalizaci stát využívá, označujeme jako politiku zaměstnanosti. Ta má dvě části, a to aktivní politiku zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti, a pasivní politiku zaměstnanosti, která se snaží tlumit dopady nezaměstnanosti.

V § 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti demonstrativní výčet činností a nástrojů, které státní politika zaměstnanosti v České republice využívá, jsou jimi např. sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob, koordinaci, poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.¹¹² Státní správu zde vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce české republiky.

¹¹⁰ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. doplněné vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0, str. 4.

¹¹¹ Právem na zaměstnání je dle § 10 zákona o zaměstnanosti právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.

¹¹² Ustanovení § 2 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

S tématem této rigorózní práce, skončením pracovního poměru, a s ním spojenou ztrátou příjmu bezprostředně souvisí zabezpečování práva na zaměstnání a typické složky pasivní politiky zaměstnanosti - poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, proto se dále zaměřím pouze na tato témata.

4.2.1. Zprostředkování zaměstnání

Zprostředkováním zaměstnání se rozumí vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, dále také zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, jímž je jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení, a poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.¹¹³ Zaměstnávání dle ZoZ zprostředkovávají krajské pobočky Úřadu práce a agentury práce. Publikace nabídek zaměstnání prostřednictvím rozličných médií není zprostředkováním zaměstnání ve smyslu ZoZ.

Zprostředkování zaměstnání Úřadem práce ČR

Krajské pobočky ÚP zprostředkovávají fyzickým osobám vhodné zaměstnání dle § 20 zákona o zaměstnanosti, a to jako zájemcům o zaměstnání nebo uchazečům o zaměstnání, s oběma statusy jsou spojena rozdílná práva a povinnosti dané osoby. V obou případech je FO povinna poskytovat potřebnou součinnost krajské pobočce ÚP a řídit se jejími instrukcemi, o čemž ÚP uchazeče (zájemce) při zařazení do evidence poučí.

Zájemce o zaměstnání je dle § 22 ZoZ fyzickou osobou, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tímto účelem se s písemnou žádostí obrátí na jakoukoli krajskou pobočku ÚP, která jej provede v evidenci zájemců o zaměstnání, zprostředkovává mu vhodné zaměstnání a může zájemci rovněž zabezpečit rekvalifikaci.

¹¹³ Ustanovení § 14 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

Pro uchazeče o zaměstnání zákon o zaměstnanosti stanoví přísnější kritéria. Uchazečem o zaměstnání dle § 24 ZoZ. je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku ÚP v místě svého bydliště. Za předpokladu splnění zákonem stanovených podmínek¹¹⁴ je tato FO zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. ÚP eviduje volná pracovní místa a jejich charakteristiku, se souhlasem zaměstnavatele je zveřejňuje a vyvíjí poradenskou činnost při výběru vhodných zaměstnanců z řad zájemců a uchazečů o zaměstnání. Výjimky, které nebrání zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, jsou zákonem stanoveny u přípravy na budoucí povolání, krátkodobého zaměstnání a nekolidujících zaměstnání.

Krátkodobé zaměstnání je zaměstnání zprostředkované krajskou pobočkou ÚP nejdéle na dobu tří měsíců, které odpovídá jeho zdravotnímu stavu, které ale není pro uchazeče zaměstnáním vhodným.

Nekolidujícím zaměstnáním je dle § 25 odst. 3 ZoZ výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo výkon činnosti na základě dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Uchazeč o zaměstnání, který si přivydělává v souladu s výše popsaným ustanovením, sice může být nadále veden v evidenci uchazečů, musí však výkon nekolidujícího zaměstnání úřadu práce oznámit a průběžně dokládat dosažené příjmy. V případě, že má jeden uchazeč více nekolidujících zaměstnání, příjmy z nich se sčítají.

Fyzická osoba soustavně se připravující na budoucí povolání (dále jako „student“) dle § 25 odst. 1 písm. r) ZoZ nemůže být uchazečem o zaměstnání s výjimkou takových studentů, kteří byli účastni důchodového pojištění po dobu alespoň 12 měsíců za období posledních dvou let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

Zákon o zaměstnanosti bere v potaz potřebu specifického přístupu a zvýšeného úsilí při zprostředkování zaměstnání pro určité skupiny fyzických osob, které jsou na trhu práce znevýhodněny z důvodu svého zdravotního stavu, věku, péče o dítě nebo z jiných vážných důvodů. Ke zvýšení možnosti uplatnění těchto osob na trhu práce vypracovává ÚP

¹¹⁴ Zejm. § 25 odst. 1 ZoZ, který obsahuje taxativní výčet činností, jejichž výkon brání zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.

za součinnosti uchazeče tzv. individuální akční plán. Jedná se o dokument, který do časového harmonogramu zpracovává opatření ke zlepšení pozice daného uchazeče na trhu práce. Jeho obsah je individuální, záleží na zdravotním stavu, dosažené kvalifikaci a možnostech uchazeče. ÚP má povinnost vypracovat akční plán pro každého uchazeče, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě po dobu delší než 5 měsíců. Uchazeč však může ze své iniciativy požádat o vypracování individuálního akčního plánu kdykoli v průběhu vedení v evidenci.

Zprostředkování zaměstnání agenturou práce

Zprostředkováním zaměstnání agenturou práce podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti se rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele (jiného zaměstnavatele). Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zvláštního právního předpisu.¹¹⁵

Tato úprava vychází z Úmluvy MOP č. 191 o soukromých agenturách práce a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. V českém právním řádu je agenturní zaměstnávání upraveno v § 307a – 309 ZP.

Agentury práce jsou fyzickými nebo právníckými osobami, kterým bylo generálním ředitelstvím Úřadu práce uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání. Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět na území ČR nebo z území ČR do zahraničí a naopak. Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět bezplatně nebo za úhradu, včetně úhrady, při které je dosahován zisk. Tato úhrada však nemůže být požadována od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno. Rovněž jsou ve prospěch agentury práce zakázány jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci.

Agentura práce je povinna sjednat si pojištění pro případ svého úpadku, aby byla chráněna plnění ve prospěch zaměstnanců, a to ve výši zajišťující výplatu mzdy nejméně

¹¹⁵ Ustanovení § 66 zákona o zaměstnanosti.

do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku všech svých zaměstnanců, které dočasně přiděluje nebo které bude dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatele. Další povinností fyzické nebo právnické osoby žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání je poskytnutí kauce ve výši 500 000 Kč, která se skládá na zvláštní účet generálního ředitelství Úřadu práce po splnění všech stanovených podmínek pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání žádající právnickou nebo fyzickou osobou. Agentury práce mají v neposlední řadě evidenční a informační povinnost dle § 59 ZoZ. Jsou povinny dle tohoto ustanovení informovat generální ředitelství ÚP o počtech pracovních míst a uchazečů o zaměstnání.

4.2.2. Podpora v nezaměstnanosti

Nejvýraznějším nástrojem politiky zaměstnanosti, který dočasně mírní dopady ztráty příjmu při skončení pracovního poměru, je podpora v nezaměstnanosti. Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který získal v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců, požádal krajskou pobočku Úřadu práce ČR, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatелеm starobního důchodu.¹¹⁶

Výši podpory v nezaměstnanosti ovlivňuje způsob a důvod rozvázání pracovního poměru uchazeče o zaměstnání. Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč, se kterým byl v posledních šesti měsících¹¹⁷ před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem (dle § 55 odst. 1 písm. b) ZP a dle § 52 písm. g) ZP), nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a ZP zvlášť hrubým způsobem, dále uchazeč kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela. Další důvody, pro které uchazeči podpora v nezaměstnanosti nenáleží, jsou postavení osob uvedených v § 25 odst. 1

¹¹⁶ <https://www.mpsv.cz/cs/14156>

¹¹⁷ Není rozhodující fakt, že se nejedná o poslední zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, rozhodující je doba šesti měsíců.

písm. c) až f) a s) a také výkon tzv. nekolidujících zaměstnání dle § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

Podpora v nezaměstnanosti se neposkytuje po dobu poskytování starobního důchodu, dávek nemocenského pojištění (s výjimkou dávek nemocenského pojištění, které jsou uchazeči o zaměstnání poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu činnosti na základě tzv. nekolidujícího zaměstnání nebo krátkodobého zaměstnání) a po dobu, kdy je uchazeč ve vazbě.¹¹⁸

Krajská pobočka ÚP rozhoduje o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti ve správním řízení, je potřeba o ni písemně zažádat a doložit všechny rozhodné skutečnosti, uplatní se ustanovení upravující řízení o žádosti dle správního řádu¹¹⁹. Účelem poskytování podpory v nezaměstnanosti je usnadnit uchazeči o zaměstnání přechodné období hledání nového zaměstnání. Podpora je poskytována pouze dočasně. Délka podpůrní doby se odvíjí od věku uchazeče o zaměstnání. Uchazeči, kteří v den podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti nedovršili 50 let věku, mohou podporu pobírat po dobu pěti měsíců, od 50 do 55 let osm měsíců, lidé nad 55 až jedenáct měsíců. Výše podpory v nezaměstnanosti se odvíjí od výše dřívějšího výdělku. První dva měsíce pobírá uchazeč 65 % průměrného čistého výdělku z předchozího zaměstnání, tento je však limitován 0,58násobkem průměrné mzdy v ČR.¹²⁰ Následující dva měsíce uchazeč pobírá již jen 50 % dřívějšího čistého výdělku a po zbytek podpůrní doby uchazeč pobírá 45 %. V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu¹²¹ ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba po celou dobu pobírání podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku.

Odlišně se výše podpory v nezaměstnanosti počítá u uchazečů, kteří byli v tzv. náhradní době zaměstnání. Doby, které se považují za náhradní doby zaměstnání, taxativně vymezuje ustanovení § 41 odst. 3 ZoZ. Jde např. o dobu osobní péče o dítě ve věku do 4 let, přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, pobírání invalidního důchodu pro invaliditu

¹¹⁸ <https://www.mpsv.cz/cs/14156>

¹¹⁹ Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁰ Pro rok 2018 výše maximální podpory v nezaměstnanosti činí 16 682 Kč.

¹²¹ Vážné důvody ukončení zaměstnání jsou specifikovány v ust. § 5 písm. a) zákona o zaměstnanosti.

III. stupně. Pokud se náhradní doby zaměstnání překrývají, započítají se jen jednou. Zde se výše podpory neurčuje procenty z dosaženého příjmu, ale z průměrné mzdy.

V případě, že uchazeči vzniklo při odchodu z posledního zaměstnání právo na odstupné, odbytné nebo odchodné, podpora v nezaměstnanosti se poskytuje až po uplynutí doby určené dle počtu násobků průměrného příjmu tvořící toto odstupné (odbytné, odchodné).

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká uplynutím podpůrní doby, ukončením vedení v evidenci uchazečů nebo vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání na základě rozhodnutí vydaného ve správním řízení.

4.2.3. Podpora při rekvalifikaci

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání (§ 108 odst. 1 ZoZ).

Aby mohl být uchazeč zařazen do rekvalifikačního kurzu, musí být veden v evidenci Úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání, mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje. Samozřejmě musí být zdravotně způsobilý pro výkon nové profese, jelikož rekvalifikace musí být potřebná a účelná. Je-li uchazeč o zaměstnání do rekvalifikačního kurzu vybrán, uzavírá s ním ÚP písemnou dohodu o rekvalifikaci. Náklady rekvalifikace za uchazeče (zájemce) o zaměstnání hradí ÚP, avšak uchazeči (zájemci) je v dohodě o rekvalifikaci stanovena povinnost uhradit plně náklady rekvalifikace, pokud bez vážného důvodu rekvalifikační kurz nedokončí nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikace. Úřad práce dokonce může uchazeči (zájemci) proplatit náklady, které mu absolvováním rekvalifikačního kurzu vznikly, typicky jízdné nebo pojištění pro případ škody způsobené uchazečem o zaměstnání rekvalifikačnímu zařízení.

Podpora při rekvalifikaci je poskytována uchazečům nebo zájemcům o zaměstnání, kteří se účastní rekvalifikačního kurzu zabezpečeného krajskou pobočkou Úřadu práce. Zároveň tito uchazeči nemohou pobírat starobní důchod. Rekvalifikační kurzy jsou určeny uchazečům, kteří nemohou najít uplatnění ve svém oboru, je potřeba podat písemnou žádost osobně na krajské pobočce ÚP a doložit potřebné podklady. Výše podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního výdělku, kterého uchazeč dosáhl v předchozím zaměstnání. Uchazeči, kterému nelze stanovit vyměřovací základ nebo uchazeči, kterému vznikl nárok na podporu započtením náhradní doby nebo uchazeči, který bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného čistého výdělku, se podpora při rekvalifikaci stanoví ve výši 0,14násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícímu kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci. Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.¹²²

Zákon o zaměstnanosti v § 56 rovněž uvádí případy, kdy je uchazeč (zájemce) o zaměstnání povinen poskytnutou podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci (jejich částí) vrátit. Tato situace nastává v případě, že bylo příslušným orgánem rozhodnuto, že skončení jeho pracovněprávního vztahu nebo výkonu jiných výdělečných činností dle § 25 odst. 1 je neplatné a tento vztah trvá i nadále, popř. zjistí-li ÚP, že byl uchazeči (zájemci) přiznán starobní důchod nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně či dávky nemocenského pojištění. Nárok na vrácení podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci nebo jejich částí zaniká uplynutím 5 let ode dne jejich přiznání.¹²³

Uchazeč evidovaný na ÚP si také může přivydělávat prací. Je však nově zakázáno pracovat na základě dohody o provedení práce, uchazeč tak musí využít formu zkráceného úvazku nebo dohodu o pracovní činnosti. Je totiž stanovena horní hranice výdělku, které může uchazeč dosahovat, a tou je polovina minimální mzdy měsíčně¹²⁴.

¹²² Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí. *Rekvalifikace*. In [portal.mpsv.cz](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace) [online]. Platné ke dni 1.6.2018. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

¹²³ Ustanovení § 56 zákona o zaměstnanosti.

¹²⁴ V roce 2018 si tedy uchazeč evidovaný na ÚP může vydělat 6 100 Kč hrubého měsíčně.

...

Cílem této kapitoly nebylo podrobně rozpracovat politiku nezaměstnanosti České republiky, ale alespoň v krátkosti se věnovat institutům, které bezprostředně souvisejí se skončením pracovního poměru jednotlivce a napomáhají mu zvládnout toto, nejen ekonomicky, náročné období. Zároveň jsem toho názoru, že výše uvedené instituty je důležité zmiňovat a hodnotit právě v kontextu skončení pracovního poměru, nejen jako samostatně existující.

Při svém studiu jsem vycházela zejména z premisy, že úkolem státu je nastavit rovnováhu tohoto systému tak, aby zaměstnanec, jenž o práci přišel, nebyl ponechán bez příjmu a zároveň však, aby měl dostatečnou motivaci, resp. aby si zachoval dostatečnou motivaci si nové pracovní místo najít a při tomto hledání mu byla, v případě potřeby, poskytnuta odborná pomoc. Po seznámení s praktickým fungováním zmíněných institutů jsem dospěla k závěru, že zásadním problémem úřadu práce je nedostatek času, který mohou věnovat jednotlivým uchazečům o zaměstnání. Dalším problémem je také absence odborného personálu, který by jim tolik potřebnou asistenci byl s to poskytnout. V mnohých případech se totiž evidence na úřadu práce mění pouze v administrativní činnost, resp. předpoklad pro poskytnutí výhod, které uchazečům z evidování se na úřadu práce vznikají.

Přestože jsou v současnosti počty osob evidovaných jako nezaměstnaní na úřadech práce na dlouhodobých minimech, nelze vyloučit, ba je dokonce vysoce pravděpodobné, že se situace v budoucnu změní a uchazečů o zaměstnání přibude. V návaznosti na to bude potřeba posílit činnost úřadu práce, na což by se úřady práce mohly začít připravovat již nyní. Věřím, že například organizování seminářů pro uchazeče dle oborů, ve kterých své nové zaměstnání hledají, posílení odborného personálu, jenž by měl možnost se individuálně jednotlivým uchazečům věnovat, či zlepšení informací podávaných nezaměstnaným, mohou značnou měrou přispět k efektivnímu fungování celé instituce úřadu práce a posílit tak jeho důležitou pozici v rámci sociální funkce a politiky nezaměstnanosti České republiky.

Dále si na tomto místě dovoluji konstatovat, že k fungování celého systému hledání vhodného zaměstnání pro uchazeče by prospěla modernizace a zefektivnění spolupráce mezi jednotlivými institucemi státní správy. Např. bylo by účelné, kdyby úřad práce podklady od jiných státních institucí¹²⁵ nezískával prostřednictvím uchazeče o zaměstnání, ale napřímo.

¹²⁵ Například Okresní správa sociálního zabezpečení.

Ušetřil by se tak významný čas a snížila by se rovněž administrativní zátěž na obou stranách, odpadlo by velké množství práce zaměstnanců úřadů práce při vyhotovování výzev a pokynů k doplnění podkladů, neboť by si potřebné podklady jednoduše (ideálně elektronicky) získali přímo od jiných veřejnoprávních subjektů. Spolupráce mezi jednotlivými úřady a propojení jednotlivých informačních systémů ovšem není problémem pouze politiky nezaměstnanosti nebo úřadu práce, ale zastaralosti celého státního aparátu.

V případě podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci je potřeba najít vhodnou výši, která v přechodném období zabezpečí základní životní potřeby uchazeče, aniž by byl nucen dostat se do dluhové spirály, avšak stanovit je v takové výši, jež by jej i nadále motivovala si zaměstnání co nejdříve najít. Klonila bych se k variantě, kdy v prvních dvou měsících evidence by podpora činila až 70% předchozího čistého příjmu evidovaného uchazeče, pak by uchazeč finančně nepocíťoval ztrátu zaměstnání tak intenzivně a mohl se naplno věnovat hledání nového pracovního místa. Po dvou měsících, které jsou, dle mého názoru, dostatečně dlouhou dobou k nalezení nového zaměstnání, bych naopak výši podpory výrazně snížila. Zcela se ztotožňuji s podpůrnou dobou odstupňovanou podle věku uchazeče o zaměstnání, jelikož mám za to, že vyšší věk uchazeče může být přítěžující okolností, nebo dokonce překážkou při hledání nového zaměstnání.

Naopak nesouhlasím s úpravou dle ustanovení § 39 odst. 2, písm. d) ZoZ, kdy uchazeč, který si přivydělává formou tzv. nekolidujících zaměstnání, nemá nárok na přiznání podpory v nezaměstnanosti. V důsledku tohoto ustanovení uchazeč nemá motivaci si jakkoli přiznaně, potažmo „legálně“, přivydělávat a tím se oslabují jeho pracovní návyky. Bylo by vhodné uchazeče, který se snaží v souladu s pracovněprávními předpisy přivydělávat na svou obživu, i když v danou chvíli nemá vhodné zaměstnání, ekonomicky zvýhodnit oproti uchazeči, který žádnou pracovní aktivitu nevyvíjí či přinejmenším ho netrestat za snahu zajistit si potřebný příjem.

Zatímco předchozí kapitoly této rigorózní práce se věnovaly českému právnímu prostředí a skončení pracovního poměru dle zákoníku práce, následující kapitolu lze považovat za obecný úvod do pracovního práva v Peru. Stejně jako v kapitolách věnujících se skončení pracovního poměru v České republice, považuji za důležité ve stručnosti uvést postavení pracovního práva a pracovního poměru v peruánském právním systému a definovat základní instituty.

5. Pracovní právo a pracovní poměr v Peru

Pracovní právo v Peru je stejně jako v Evropě samostatným právním oborem, který je velmi blízce spojen s právem sociálního zabezpečení. Oba tyto obory jsou však v celé Jižní Americe doposud velmi opomíjeny. V posledních dvou desetiletích sílí tendence posílit pracovní právo a jeho ochrannou funkci, chránit zaměstnance, a v období nemoci, či stáří jej zabezpečit. Probíhá rozsáhlá kodifikace a rozmach těchto právních oborů, avšak bohužel pouze na poli právní vědy a právních předpisů, do praxe se tyto normy doposud nepodařilo zcela zavést, a tak se realita velmi rozchází se zákonnou úpravou.

5.1. Prameny pracovního práva v Peru

Prameny pracovního práva v Peru mají oproti jiným právním oborům jedno podstatné specifikum, necítí se vždy hierarchie právních pramenů, jak ji známe. Kelsenova pyramida se zde striktně neuplatní, platí jednoduché pravidlo, a to že vždy má při aplikaci práva přednost ten pramen práva, který je nejvíce prospěšný pro zaměstnance.

5.1.1. Zákon

Nejvýznamnějším zdrojem pracovního práva jsou zákony. Peruánský právní řád stále postrádá zákoník práce coby celistvou úpravu pracovního práva, ale v současné době je jeho návrh v legislativním procesu. Hlavními prameny pracovního práva jsou doposud jednotlivé zákony věnující se specifickým částem pracovněprávního vztahu. Zákonem, který v Peru obsahuje základní pojmy a instituty pracovního práva, tedy i vznik a zánik pracovního poměru, je zákon o pracovní produktivitě a konkurenceschopnosti z roku 1997¹²⁶ (dále jen „LPCL“).

¹²⁶ *Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR 27/03/1997* (autorský překlad).

5.1.2. Kolektivní smlouva

Kolektivní smlouvy jsou dohodami uzavřenými mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců, jejichž cílem je zlepšit pracovní podmínky zaměstnanců a jejich odměňování. Kolektivní smlouva nikdy nemá aplikační přednost před zákonem a nemůže obsahovat ustanovení, která by byla v rozporu se zákonem. Fundamentem kolektivních smluv by mělo být, že rozšiřují minimální záruky a hranice, které zaměstnancům dává zákon, avšak povinnosti stanovené kolektivní smlouvou musí být vždy ve prospěch zaměstnance.

5.1.3. Pracovní smlouva

Individuální pracovní smlouva je dvoustranné právní jednání, které vyžaduje souhlas obou budoucích stran pracovního poměru, jimiž jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Na základě tohoto dvoustranného právního jednání pak zaměstnanec poskytuje své služby za úplatu zaměstnavateli. Může být konkludentní nebo výslovně ujednaná, písemná, a pokud zákon nestanoví jinak, může být dokonce uzavřena ústně. Někteří autoři nepovažují pracovní smlouvu za pramen pracovního práva, ale pokud za pramen považujeme „vše, co může soudu posloužit jako vodítko při rozhodování daného případu,“ pak bezpochyby individuální pracovní smlouva spadá mezi prameny pracovního práva.¹²⁷

5.1.4. Ústava

Ústava je sice řazena mezi prameny pracovního práva, ale stejně jako u mezinárodních pracovně právních smluv je zde problém s přímou aplikací jejích ustanovení. K tomuto problému se vyjadřuje hned několik odborníků na pracovní právo v Jižní Americe.

Argentinský právní historik Guillermo Cabanellas uvádí, že "nejčastěji je potřeba ustanovení ústavy pro jejich obecnost uplatňovat v praxi za použití zvláštního zákona." A tak nepřímě přímé použití ústavy vylučuje.

¹²⁷ Dr. Germán Ramírez-Gastón Ballón, kurz Pracovního práva I., Skripta, Universidad de Lima.

Venezuelan Rafael Caldera zastává stejnou pozici, ale připouští, že se v ústavách vyskytují okamžitě aplikovatelná ustanovení. „Ústava by však spíše měla obsahovat inspirativní zásady pracovního práva, spíše než přímou úpravu.“

Mexičan Mario de la Cueva se od předešlých právníků odlišuje, naopak zastává názor: „Ačkoliv ústava obsahuje obecné principy, měla by také nastavit specifická pravidla pro daný obor okamžitě použitelná, např. stanovení maximální pracovní doby.“

Lze tedy shrnout, že nejen v Peru, ale obecně i v Jižní Americe obsahují jednotlivé národní ústavy dva typy norem – obecné a bezprostředně aplikovatelné. Obecné normy stanoví principy, hodnoty a cíle, které jsou vyžadovány při aplikaci v konkrétním případě užití speciálního zákona. A bezprostředně aplikovatelné, které v ústavě stanoví konkrétní práva a povinnosti na základě ústavy vynutitelná.

Pracovnímu právu jsou v peruánské ústavě věnovány články 22 až 29. Pro demonstraci, článek 23 zní: „Práce, a to ve všech formách, je cílem prioritní pozornosti státu, který specificky chrání matku, nezletilé a zdravotně postižené pracovníky.“ V tomto případě se jedná o ustanovení obecné, jeho obsah není vymahatelný pouze na základě ústavy, je k jeho aplikaci potřeba zvláštního zákona. Naopak příkladem bezprostředně aplikovatelné normy je článek 25: „Běžná pracovní doba je nanejvýš osm hodin denně nebo čtyřicet osm hodin týdně.“ (V Peru je i sobota pracovním dnem.)

5.1.5. Mezinárodní úmluvy

Mezinárodní úmluvy přinášejí podobný problém, jenž jsem analyzovala již u ústavy. Mohou obsahovat obecná pravidla a zásady, ale vyžadují, aby jejich obsah byl v každé zemi, přímo aplikovatelný pro konkrétní případ. Vznikne-li mezinárodní úmluva, není pro Peru přímo závazná, jestliže neproběhla její inkorporace, což se nejčastěji děje skrze legislativní usnesení. Rozeznáváme tedy dva typy mezinárodních úmluv. Mezinárodní úmluva, kterou Peru nepodepsalo a mezinárodní úmluva podepsaná a přejatá do právního řádu Peru. Oba typy mezinárodních úmluv ale mohou být pramenem práva. V prvním případě je to však pramen práva inspirativní a soud nemá povinnost se jím řídit. V druhém případě naopak je soud povinen mezinárodní úmluvu aplikovat stejně jako zákon, jelikož je úmluva součástí právního řádu Peru.

5.1.6. Vnitřní předpisy

Vnitřní předpisy jsou pravidla vytvořená z vůle zaměstnavatele a slouží k určení pracovního řádu na pracovišti. Pokud nemají formu pracovního řádu, mohou vnitřní předpisy být součástí individuální pracovní smlouvy, která obsahuje zvláštní pravidla pro výkon práce zaměstnance. V Peru je zakotvena povinnost mít vnitřní předpisy pro zaměstnavatele, kteří mají více než sto zaměstnanců, u menších zaměstnavatelů ponechává zákonodárce zavedení vnitřních předpisů na jejich vůli.

Vnitřní předpisy nejčastěji upravují rozvržení pracovní doby, nástup do práce na směny, hierarchii ve společnosti, hygienické a bezpečnostní normy. Existují tři typy sankcí za porušování vnitřních předpisů, ústní či písemná výtka, vyloučení z práce bez nároku na odměnu na jeden až tři dny a v extrémním případě porušení vnitřních předpisů může zaměstnanec dostat i výpověď.

5.1.7. Usus, judikatura, doktrína a principy

Tyto prameny pracovního práva spojuje skutečnost, že slouží pouze jako inspirativní zdroje pracovního práva a v hierarchii pramenů práva patří až na spodní příčky.

Aby se *usus* mohl stát pramenem práva, je potřeba, aby byl praktikován a respektován větší skupinou subjektů po delší časový úsek za obecného právního přesvědčení, že dodržování této praxe odpovídá povinnosti. Tento časový úsek je judikaturou určen jako nepřetržitě dva roky. *Usus* může rozšiřovat zákonem daná minima, vyplnit mezeru v zákoně, být *praeter legem*, avšak nikdy nemůže zákonu odporovat, být *contra legem*.

Jestliže v peruánském právu mluvíme o judikatuře, která má v Peru obdobnou roli jako v právu kontinentálním, musíme zmínit „soudní stanoviska“.¹²⁸ Jedná se o názor celého pléna peruánského ústavního soudu, který je vyvozen při projednávání konkrétního případu a stává se závazným pro obdobné případy do budoucna. Dalo by se říci, že se jedná o závazné a vynutitelné rozhodnutí či právní věty tvořené plénem ústavního soudu. Cílem těchto soudních stanovisek je sjednotit judikaturu a posílit právní jistotu tím, aby případy, které mají podobné

¹²⁸ *Directivas jurisdiccionales* (autorský překlad).

znaky, byly rozhodovány obdobně. Přestože jsou tato stanoviska tvořena s dobrým záměrem, lze zde spatřovat problém, jelikož soudy nemají mít zákonodárnou funkci, tedy nemají tvořit právní předpisy, ale pouze je interpretovat, vykládat.

Doktrína je jednoduše řečeno odborný názor autorů. Jedná se subjektivní právní názor konkrétního odborníka, může sloužit jako inspirativní zdroj práva, podpůrný argument, ale není pro nikoho závazná a nijak vynutitelná, její váha je samozřejmě odvozena od odbornosti a kapacity autora.

Obecné právní principy se v pracovním právu uplatní při mezerách v právu, absenci zákona nebo jako podpůrná úprava při výkladu práva. V pracovním právu se použijí jak obecné principy občanského práva (např. *pacta sunt servanda*), tak speciální principy práva pracovního (např. ochrana zaměstnance).

5.2. Teorie vzniku pracovního práva v Peru

Dle peruánské doktríny existují čtyři teorie pojednávající o pozici pracovního práva v systému práva. Soukromoprávní teorie říká, že pracovní právo se vyvinulo z práva soukromého, jelikož stojí na principu projevu svobodné vůle obou stran pracovního poměru a smluvní volnosti. Dle této teorie se postupně vyvinulo ze smlouvy kupní, nájemní či mandátní.

Teorie veřejnoprávní naopak tvrdí, že pracovní právo nevzniklo ze společné vůle smluvních stran, ale naopak vychází z imperativních norem státem určených právních předpisů, jelikož veškeré hranice a bariéry v pracovním právu, které mají za úkol chránit zaměstnance (např. pracovní doba nebo minimální odměna za práci), jsou dány veřejnoprávními předpisy z vůle zákonodárce.

Smišená teorie kombinuje názory obou předchozích. Jednoduše říká, že pracovní právo nevychází ani z jedné větve práva, stojí na jejich pomezí a z každého oboru převzalo část zásad, k této teorii se v současnosti přiklání peruánská akademická obec.

Autonomní teorie popírá vznik pracovního práva z doposud známých oborů. Označuje pracovní poměr jako právní poměr *sui generis*, který vzniká na základě pracovní smlouvy.

5.3. Pracovní poměr

Definice pracovního poměru v Peru obsahuje pět základních znaků, které musí platný pracovní poměr splňovat.¹²⁹ Těmi jsou podřízenost, odměna za práci, osobní výkon práce, trvání pracovního poměru a jeho exkluzivita.

5.3.1. Znaky pracovního poměru

První tři uvedené elementy jsou nutnou součástí každého pracovního poměru, nevyznačuje-li se smluvní vztah minimálně těmito třemi znaky, nemůže se jednat o pracovní poměr.

Podřízenost zaměstnance se v peruánském pracovním poměru projevuje například určenou pracovní dobou ze strany zaměstnavatele či povinností zaměstnance řídit se instrukcemi zaměstnavatele. Ustanovení § 9 LPCL přímo k pojmu podřízenosti uvádí, že zaměstnanec při výkonu své práce podléhá řízení zaměstnavatele.

Odměna za práci je protihodnotou za zaměstnancem vykonanou práci. Je projevem reciprocity a bilaterality pracovněprávního poměru. Ustanovení § 6 LPCL pak definuje odměnu jako peníze nebo naturálie v jakékoliv formě, jež zaměstnanci náleží a s kterými je oprávněn volně nakládat. Podle ustanovení § 8 LPCL má být odměna za práci vždy vyjádřena výší hodinové sazby, tj. odměny za hodinu odvedené práce. Vyplácí se nejčastěji týdně, pak také jednou za patnáct dní nebo výjimečně měsíčně, což souvisí s nedůvěrou Peruánců v bankovní instituce a také bankomaty. Všichni zaměstnanci v Peru pobírají odměnu za práci v hotovosti, a tak je z opatrnosti v praxi hrazena v kratších intervalech po nižších částkách.

Požadavek osobního výkonu práce stanovuje zaměstnanci povinnost vykonat práci osobně a nemožnost nechat se bez vědomí zaměstnavatele zastoupit jinou osobou (§ 5 LPCL).

Ustanovení § 4 LPCL stanovuje, že každá pracovní smlouva je uzavřena na dobu neurčitou, není-li stanoveno jinak. Pracovní smlouvy na dobu určitou v peruánském pracovním právu, na rozdíl od pracovní smlouvy na dobu neurčitou, mají obligatorní písemnou formu.

¹²⁹ Dr. Germán Ramírez-Gastón Ballón, kurz Pracovního práva I., Universidad de Lima, II. semestr 2015.

Exkluzivita v pracovněprávním vztahu by se dala definovat tak, že každý jeden zaměstnanec je povinen vykonávat práci právě pro jednoho zaměstnavatele. Tento znak v praxi v pracovním poměru může chybět nejčastěji, jelikož pro zajištění potřebného příjmu zaměstnanci často potřebují hned několik zaměstnání.

5.3.2. Jistota zaměstnání

S pracovním poměrem a jeho trváním souvisí pojem jistoty zaměstnání. Jistota zaměstnání má dvě obligatorní složky – trvání pracovního poměru, tj. pracovní poměr musí být uzavřen na dobu neurčitou a podmínku existence přiměřeného důvodu pro ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Právní řád může zaměstnanci poskytovat buďto absolutní nebo relativní jistotu zaměstnání, tyto způsoby se v historii Peru po dlouhou dobu obměňovaly. Absolutní je dána tehdy, kdy je zcela vyloučena možnost ukončit pracovní poměr jednostranně z libovůle zaměstnavatele. V takovém případě je potřeba k ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele vždy naplnit zákonem stanovený důvod. V duchu terminologie peruánské právní úpravy se dá říci, že český právní řád poskytuje zaměstnanci absolutní jistotu zaměstnání.

Relativní jistota zaměstnání naopak zaměstnavateli dává možnost ukončit pracovní poměr se zaměstnancem i bez uvedení důvodu, zároveň mu však ukládá povinnost vyplatit zaměstnanci odstupné, které mu má nahradit ušlý příjem, a to ve výši jednoho a půl násobku průměrného měsíčního výdělku za každý rok trvání pracovního poměru. Zákonem stanovený strop činí dvanáct měsíčních příjmů zaměstnance.

Dříve byla otázka jistoty zaměstnání upravována přímo v ústavě. Účinnou úpravou jistoty zaměstnání, tzv. již pátou etapou, je zákon Decreto Leg. 728 z roku 1997, který zavedl relativní jistotu zaměstnání v Peru. Současná peruánská ústava z roku 1993 explicitně neuvádí, zda je zaměstnancům poskytována jistota absolutní či relativní, institut ochrany zaměstnanců před svévolnou výpovědí ze strany zaměstnavatele se zmiňuje pouze v ustanovení článku 27, kterým zaručuje zaměstnancům „adekvátní ochranu před výpovědí ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu“. Dále je tento princip blíže rozveden LPCL, jenž jako adekvátní kompenzaci k výpovědi bez udání důvodu zavádí výše zmíněné odstupné představující jeden a půl násobek průměrného měsíčního příjmu zaměstnance za každý rok trvání jeho pracovního poměru, a to

až do výše dvanácti měsíčních příjmů. Nároku na odstupné v maximální výši tedy zaměstnanec dosáhne po osmi letech trvání pracovního poměru.

...

V této kapitole jsem se věnovala zejména pramenům pracovního práva a jejich možné aplikaci v Peru, teorii vzniku pracovního práva, pracovnímu poměru a jeho jednotlivým znakům včetně rozdílných názorů právních teoretiků napříč Latinskou Amerikou. Přestože se jedná o kapitolu spíše teoretickou, považuji ji v kontextu této práce za důležitou, kdy vnímám jako přínosné zmínit základní aspekty pracovního práva v Peru jako takového, neboť obecně ukotvení pracovního práva z pohledu peruánského právního řádu poskytuje vhodné východisko pro porozumění problematice skončení pracovního poměru v Peru jako takového.

Co se týká otázky vzniku pracovního poměru, shodně jako právní odborníci a vyučující na Universidad de Lima se přikláním ke smíšené teorii, tedy mám za to, že se peruánské pracovní právo vyvinulo z již existujících větví soukromého a veřejného práva, kdy z každé přebralo určité specifické znaky. Dle mého názoru není možné přijmout teorii autonomního vzniku oblasti pracovního práva, neboť, a to nejen v Peru, obsahuje množství institutů a principů, které se nacházejí právě v soukromém a veřejném právu a případné odchylky od těchto hlavních právních oblastí jsou určovány pouze specifickou úlohou pracovního práva jako takového, nikoliv zcela vlastní (autonomní) povahou právního oboru. S ohledem například na zakotvení pracovněprávních ustanovení v peruánské ústavě nebo naopak právě s přihlédnutím k zcela zřejmým dispozitivním ustanovením pracovního práva obsaženým, nejen, v LPCL by bylo příliš velkým zjednodušením označit peruánské pracovní právo za odvozené z práva veřejného, resp. soukromého.

Stěžejní úlohou této pasáže, vedle zmiňovaného poskytnutí uceleného pohledu na pracovní právo v Peru, je zavedení a vysvětlení pojmu jistoty zaměstnání, který české pracovní právo nepoužívá, a který si dovoluji zároveň označit za specifické pro latinskoamerické právo jako takové. V tomto kontextu bych ráda navíc poznamenala, že vedle pojmu jistota zaměstnání lze rovněž v originálních pramenech nalézt často zaměnitelný termín *seguridad y salud laboral*, který však neoznačuje princip, potažmo institut jistoty zaměstnání, ale jedná se o ustanovení a principy týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví

při práci, které jsou v rámci českého právního řádu zasazeny do částí páté (ust. § 101-108) zákoníku práce.

V nadcházející kapitole již přistupuji k samotnému popisu jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru dle peruánského právního řádu.

6. Skončení pracovního poměru v Peru

Ve své diplomové práci jsem se podobně zabývala skončením pracovního poměru, jak jej upravuje účinný peruánský Zákon o produktivitě a konkurenceschopnosti (LPCL), který společně s dalšími dvěma významnými zákony¹³⁰ tvoří páteř psaného pracovního práva v Peru. V současné době se v Peru opět otevírá otázka potřeby přijetí komplexního zákoníku práce, jehož návrh je nyní v legislativním procesu a pravděpodobnost jeho schválení v dohledné době je vysoká. Může se stát, že v době obhajoby této práce bude stávající úprava již neplatná, zejména proto jsem se rozhodla v této kapitole věnovat skončení pracovního poměru ve smyslu ustanovení obsažených v současně projednávaném návrhu peruánského zákoníku práce, jelikož mám za to, že je dobré sledovat vývoj a věnovat se spíš budoucnosti než minulosti.

Návrh zákoníku práce byl vypracován již v roce 2006, následně prošel mnoha úpravami a jeho projednávání bylo přerušeno. V současné době ministr práce a podpory zaměstnanosti znovu otevřel otázku schválení komplexního zákoníku práce a jeho schválení zařadil mezi politické priority¹³¹.

6.1. Jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru

Jorge Castillo Guzmán definuje skončení pracovního poměru následovně: „Zánikem pracovní smlouvy lze rozumět jako ukončení pracovního poměru, tedy zánik závazků a povinností jak zaměstnance, tak i zaměstnavatele a s konečnou platností.“¹³²

Stejně jako LPCL v § 16 i návrh zákoníku práce taxativně vyjmenovává způsoby skončení pracovního poměru. Těmi jsou smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, rezignace, dokončení prací, splnění podmínek a lhůt stanovených v pracovní smlouvě, dohoda o skončení pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, trvalá plná

¹³⁰ Decreto Legislativo núm. 276 por el que se promulga la ley de bases de la carrera administrativa y de remuneración del sector público., Decreto Legislativo núm. 1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

¹³¹ <https://archivo.gestion.pe/noticia/281661/congreso-retomar-debate-ley-general-trabajo?ref=gesr>

¹³² Castillo Guzmán, Jorge y colectivo, Compendio de Derecho Laboral Peruano, capítulo 5 (autorský překlad ze španělštiny).

invalidita, odchod do starobního důchodu a v neposlední řadě výpověď ze strany zaměstnavatele v případech a formách stanovených zákonem.¹³³

Poněkud překvapivě se návrh zákoníku práce nezabývá dopodrobna všemi způsoby skončení pracovního poměru, ale věnuje se jen některým z nich. Zde pravděpodobně bude v praxi prostor pro podzákonné předpisy, *usus* a další prameny práva.

6.1.1. Smrt zaměstnavatele

Smrti zaměstnance se návrh zákoníku nikterak nevěnuje, zaměstnancem je pouze fyzická osoba a je tak zřejmé, že jeho smrtí tedy pracovní poměr vždy zaniká, jelikož jedním z nutných znaků pracovního poměru je osobní výkon práce zaměstnancem, který v případě smrti není pochopitelně nadále možný.

Pokud je i zaměstnavatelem fyzická osoba, v případě její smrti pracovní poměr dle článku 149 návrhu zákoníku zaniká, pokud zaměstnanec s dědici zaměstnavatele neuzavře písemnou dohodu o setrvání v zaměstnání na omezenou dobu, která nemůže přesáhnout jeden rok. Tato dohoda se předkládá úřadu práce za účelem registrace zaměstnance, který bude v dohledné době měnit zaměstnání či bude nezaměstnaný. Zaměstnanec tak pracuje pro nového zaměstnavatele (právního nástupce původního zaměstnavatele) na základě stávající pracovní smlouvy uzavřené s jeho předchůdcem, doplněné o dohodu, kdy účelem uzavření této dohody je zejména nápomoc s ukončením činnosti zaměstnavatele a jeho likvidací.

6.1.2. Rezignace zaměstnance

Rezignace je v článku 149 návrhu zákoníku práce definována jako dobrovolné skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Možnost zaměstnance svobodně skončit pracovní poměr je projevem principu svobodné práce, který definuje článek 2 odst. 15¹³⁴ a článek 23 peruánské ústavy. Pokud by zaměstnanec neměl možnost skončit pracovní poměr

¹³³ Článek 149 návrhu zákoníku práce.

¹³⁴ Článek 2 Politické ústavy Peru: Základní lidská práva, odst. 15: Každá osoba má právo svobodně pracovat podle zákona.

na základě svého svobodného rozhodnutí, a to i bez udání důvodu, bylo by tím porušeno jeho ústavní právo na svobodný výběr povolání.

Podmínkou tohoto způsobu skončení pracovního poměru je, že splní zákonem danou povinnost písemně zaměstnavatele na svůj odchod upozornit, a to minimálně ve třicetidenním předstihu. Od této podmínky může zaměstnavatel ze své vlastní iniciativy nebo na písemnou žádost zaměstnance upustit. Jestliže o to zaměstnanec písemně požádá a jeho žádost zůstane ve lhůtě tří dní bez písemné odpovědi, nastupuje právní domněnka souhlasu zaměstnavatele. Je třeba uvést, že rezignace zaměstnance musí být projevem svobodné vůle zaměstnance, je-li důsledkem zastrašování či nátlaku ze strany zaměstnavatele, je neplatná.¹³⁵

6.1.3. Dohoda o skončení pracovního poměru

Jistě kladnou změnou je, že návrh zákoníku práce upouští od netradičního pojmosloví zákona LPCL a zavádí srozumitelné označení dohoda o skončení pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Pro dohodu o skončení pracovního poměru neklade návrh zákoníku práce žádné zákonné podmínky kromě její písemné formy požadované dle článku 151 návrhu zákoníku práce. Jedná se o projev společné vůle obou smluvních stran, které se na skončení pracovního poměru shodují, a tak není potřeba obsah dohody zákonem upravovat. Není potřeba uvádět důvod skončení pracovního poměru, forma je volnější, dohoda může být součástí vzájemného vypořádání pohledávek, tedy konstatována např. na poslední výplatní pásce zaměstnance.¹³⁶

6.1.4. Trvalá invalidita

Článek 152 předmětného návrhu zákoníku práce uvádí, že vznikem trvalé a úplné invalidity zaměstnance automaticky zaniká celý pracovní poměr. Současná právní úprava rozvádí podmínky zániku pracovního poměru z tohoto důvodu, a to tak, že je nutné na žádost

¹³⁵ Rozsudek ústavního soudu ze dne 10. června 2002 Expediente No 628-2001-AA/TC.

¹³⁶ MONTAÑA MELGAR, Alfredo Citado por Blancas Bustamante, Carlos. El Despido en el Derecho Laboral Peruano. 2.a Edición. Ara Editores. 2006. Pág. 30.

zaměstnavatele posoudit způsobilost zaměstnance k práci Ústavem sociálního zabezpečení, Ministerstvem zdravotnictví nebo Lékařskou komisí jmenovanou Lékařskou komorou.

Nejednalo se pouze o invaliditu ve smyslu trvalého zdravotního postižení, ale také o situaci, kdy se stane zaměstnanec ze zdravotního hlediska nekompetentní pro výkon práce. Může se jednat např. o zhoršení zraku u pilotů. Zaměstnanec je povinen se na žádost zaměstnavatele podrobit lékařskému vyšetření.

Lze předpokládat, že další podmínky tohoto způsobu skončení pracovního poměru budou dále upraveny speciálním zákonem nebo podzákonnými předpisy.

6.1.5. Odchod do starobního důchodu

Odchod do starobního důchodu je právo každého zaměstnance, který splňuje podmínky dosažení věkové hranice a zaplacení stanoveného příspěvku na sociálním pojištění.¹³⁷ Věková hranice povinného odchodu do starobního důchodu pro muže i ženy je 70 let.

Dle ustanovení článku 153 návrhu zákoníku práce je ve věku 70 let odchod zaměstnance ze zaměstnání povinný a automatický, ledaže se strany pracovního poměru výslovně dohodnou jinak. Zaměstnanec, který chce ze své vůle odejít do starobního důchodu dříve, musí řízení o odchodu do důchodu zahájit písemnou žádostí nejdříve osmnáct měsíců před plánovaným odchodem.

6.1.6. Výpověď ze strany zaměstnavatele

Zaměstnanec může dle článku 154 návrhu nového peruánského zákoníku práce dostat výpověď pouze ze zákonných důvodů. Tyto důvody musejí souviset se schopnostmi zaměstnance, s jeho chováním nebo s provozními potřebami zaměstnavatele.

¹³⁷ CORTÉS CARCELÉN, Juan Carlos. *Trabajo y Seguridad Social* “Estudios Jurídicos en Homenaje a Luis Aparicio Valdez. Editorial Grijley. Lima, 2004. Autorský překlad: Práce a sociální jistoty, s. 326.

Důvody související se schopnostmi zaměstnance

Důvody související se schopnostmi zaměstnance jsou dle článku 155 návrhu zákoníku práce snížení fyzických nebo psychických (mentálních) dovedností zaměstnance nebo přetrvávající neschopnost řádně vykonávat své povinnosti, špatný pracovní výkon ve vztahu k možnostem zaměstnance a v porovnání s průměrným výkonem jiných zaměstnanců na obdobné pozici a neodůvodněné odmítnutí zaměstnance podrobit se lékařskému vyšetření nutnému pro výkon profese nebo v případech, kdy to vyžaduje zákon, preventivním či léčebným opatřením, které předepisuje lékař z důvodů prevence nemoci či nehody.

Další podskupinou zákonných důvodů jsou ty související s chováním zaměstnance. V článku 156 návrhu zákoníku práce jsou uvedeny jejich tři typy: hrubé porušení pracovních povinností, odsouzení za úmyslný trestný čin a zákaz činnosti.

Hrubé porušení pracovních povinností

Návrh peruánského zákoníku práce ve svém článku 157 obsahuje taxativní výčet hrubých porušení pracovních povinností, stejně jako stávající úprava, avšak seznam byl rozšířen o nové typy hrubého porušení pracovních povinností.

Navrhovaný seznam způsobů hrubého porušení pracovních povinností obsahuje tyto případy:

- opakované neuposlechnutí pokynu zaměstnavatele týkající se pracovních úkolů;
- opakované předčasné ukončení výkonu práce a nedodržení vnitřních pracovněprávních předpisů, předpisů o bezpečnosti, ochraně a hygieně při práci;
- úmyslné a opakované snížení pracovní výkonnosti;
- neoprávněné přivlastnění a užívání statků a služeb zaměstnavatele ve prospěch svůj nebo třetí osoby;
- využití nebo zveřejnění důvěrných informací zaměstnavatele třetím stranám;
- zcizení nebo neoprávněné užití firemních dokumentů;
- poskytnutí nepravdivé informace zaměstnavateli s úmyslem způsobit mu škodu nebo získat sobě nebo jinému výhodu;
- nekalé soutěžní jednání;
- opakovaná přítomnost zaměstnance na pracovišti pod vlivem alkoholu, pod vlivem drog nebo omamných látek, o hrubé porušení pracovní povinnosti se jedná i v případě,

že přítomnost na pracovišti pod vlivem alkoholu, pod vlivem drog nebo omamných látek není opakovaná, jestliže se z povahy vykonávané práce nebo funkce jedná o výjimečně závažné porušení pracovní povinnosti;

- akty násilí, závažný nedostatek disciplíny, zranění, ústní či písemná urážka na úkor zaměstnavatele, jeho zástupců, vedoucích pracovníků nebo jiných pracovníků, ať už se jí zaměstnavatel dopustil na pracovišti nebo mimo něj;
- úmyslné poškození budov, zařízení, konstrukcí, strojů, nástrojů, dokumentace, komodit a ostatních aktiv ve vlastnictví nebo v držbě zaměstnavatele;
- sexuální obtěžování, bez ohledu na to, zda je oběť sexuálního obtěžování jeho původci podřízena, má stejnou pozici nebo nadřízena;
- přerušení pracovní činnosti na více než tři, po sobě jdoucí, pracovní dny, neomluvená, resp. neodůvodněná absence po více než pět dní v období třiceti kalendářních dnů, případně déle než patnáct dní po dobu sto osmdesáti kalendářních dnů, také opakovaná nedochvilnost, avšak výpověď z těchto důvodů může zaměstnavatel zaměstnanci dát pouze za předpokladu, že jej předem písemně varoval;
- pozdní příchody do zaměstnání, pokud za ně byl zaměstnanec již jinak sankcionován.

Odsouzení za úmyslný trestný čin

Odsouzení zaměstnance za spáchání úmyslného trestného činu je důvodem pro výpověď za předpokladu, že rozsudek v této věci nabyl právní moci a zaměstnavatel o této skutečnosti nevěděl ve chvíli, kdy se zaměstnancem pracovní poměr uzavíral.¹³⁸

Zákaz činnosti

Zákaz činnosti je výpovědním důvodem za předpokladu, že byl zaměstnanci správním rozhodnutím uložen zákaz takové činnosti, kterou k výkonu svých pracovních povinností

¹³⁸ Článek 159 Návrhu zákoníku práce.

potřebuje. K tomu, aby zaměstnavatel mohl skončit pracovní poměr z tohoto důvodu v souladu se zákonem, se musí jednat o zákaz činnosti uložený minimálně na tři měsíce.¹³⁹

6.2. Další pojmy související se skončením pracovního poměru

Proces dání výpovědi

Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z důvodů souvisejících s jeho schopnostmi či chováním, aniž by předem (minimálně s předstihem pěti dní) zaměstnance na tyto důvody písemně neupozornil a nedal mu příležitost se bránit obviněním, která proti němu byla vznesena. Výjimku tvoří případy, kde jsou porušení tak závažná, že není přiměřené dávat zaměstnanci možnost se výpovědi bránit.

V případě výpovědi z důvodu poklesu pracovní produktivity je zaměstnavatel povinen dát zaměstnanci třicetidenní lhůtu k nápravě jeho nedostatku. Jestliže se jedná o zaměstnance, který zastává funkci v odborech, je potřeba na jeho výpověď předem upozornit i odborovou organizaci.

V průběhu popsaného postupu spojeného s propuštěním z důvodů souvisejících s chováním pracovníka může zaměstnavatel písemným sdělením osvobodit zaměstnance od povinnosti chodit na pracoviště za předpokladu, že to nepoškodí jeho právo na obhajobu a že mu bude vyplácena odměna za práci.

Výpověď z pracovního poměru musí mít písemnou formu, musí obsahovat popis skutečností, kterými byl naplněn příslušný výpovědní důvod, a konkrétní datum, ke kterému pracovní poměr končí. Zaměstnavatel se v budoucnu nemůže dovolávat jiné příčiny skončení pracovního poměru, než byla ve výpovědi uvedena. Pokud zaměstnanec odmítá výpověď převzít, může být doručena prostřednictvím notáře, lidového soudce případně policie, pokud se nepodaří doručit ani skrze první dva uvedené prostředníky.¹⁴⁰

¹³⁹ Článek 160 návrhu zákoníku práce.

¹⁴⁰ Článek 162 návrhu zákoníku práce.

Nulitní výpověď

Nulitní neboli zdánlivou výpovědí je každá výpověď daná zaměstnanci, která neobsahuje přesné vymezení zákonného výpovědního důvodu, odepírá zaměstnanci právo na obhajobu v procesu dání výpovědi nebo je postavena na nepravdivých okolnostech. Návrh zákoníku práce také obsahuje tři důvody, které nulitu výpovědi bez dalšího zapříčiní.

Výpověď bude zdánlivá, pokud důvodem pro její dání je vztah zaměstnance k odborům a jeho aktivita v nich, přímá nebo nepřímá diskriminace na základě pohlaví, rasy, původu, náboženského vyznání, jazyka, rodinného stavu, ekonomického statusu či zdravotního stavu¹⁴¹. Rovněž těhotenství zaměstnankyně nemůže být důvodem pro skončení pracovního poměru výpovědí, zaměstnavatel nemůže dát zaměstnankyni výpověď ani ve lhůtě 90 dní po porodu, nepřímo tak definuje ochrannou dobu zaměstnankyně spojenou s narozením potomka, avšak zaměstnankyně je povinna zaměstnavatele o svém těhotenství písemně informovat, až pak může být tímto ustanovením chráněna.

Nepřátelské jednání

Návrh nového zákoníku práce přejal ze stávající peruánské právní úpravy pro evropské právo neznámý pojem nepřátelské jednání.¹⁴² Stávající seznam typů nepřátelského jednání zákonodárce rozšířil, a naopak ze zákona vypustil definici tohoto pojmu. Musíme tedy vycházet ze stávající definice obsažené v § 30 zákona o pracovní produktivitě a konkurenceschopnosti (LCPL), který za nepřátelské jednání označuje jednání zaměstnavatele, které vede zaměstnance ke skončení pracovního poměru z jeho strany, avšak vyvolává stejné důsledky jako výpověď ze strany zaměstnavatele.

Jedná se o typy komisivního i omisivního nekorektního jednání, kterým zaměstnavatel utiskuje, omezuje či šikanuje zaměstnance, zneužívá své nadřazené postavení a svým jednáním přivádí zaměstnance k ukončení pracovního poměru.

¹⁴¹ Návrh zákona explicitně uvádí, že důvodem pro výpověď nemůže být fakt, že je zaměstnanec HIV pozitivní.

¹⁴² *Los Actos de hostilidad* (autorský překlad).

Typy nepřátelského jednání, které definuje účinná úprava, jsou tyto:

- nevyplacení odměny za práci zaměstnanci v dohodnutém termínu (zákon uznává výjimku *vis maior*);
- neodůvodněné snížení odměny za práci nebo pracovní pozice;
- převedení pracovníka na jinou pozici nebo pracoviště za účelem ztížit jeho pracovní podmínky;
- nedodržování zdravotních a bezpečnostních opatření, které by mohly ohrozit zdraví a život zaměstnance;
- projev násilí nebo vážná ústní či písemná urážka vůči pracovníkovi nebo členům jeho rodiny;
- diskriminace zaměstnance.

Návrh nového zákoníku práce k nim přidává další čtyři typy nepřátelského jednání, již dříve v této práci byla zmíněna problematika sexuálního obtěžování na pracovišti, není divu, že se sexuální obtěžování a amorální chování páchané zaměstnavatelem, ale také jeho zástupci, osobou, která vykonává nad obtěžovaným pracovníkem kontrolu, dostalo do seznamu nepřátelského jednání. Rovněž situace, kdy jednoho zaměstnance obtěžuje druhý a zaměstnavatel s tímto problémem nic neudělal, přestože o něm věděl, je považována za nepřátelské jednání. Stejně jako nepřiměřené kontroly a monitorování zaměstnanců nebo ukládání pracovních úkolů obsahujících protiprávní jednání, nemorální jednání a jednání, které snižuje důstojnost a čest zaměstnance. V neposlední řadě je nepřátelským jednáním také nedodržování zákonných povinností zaměstnavatele.

Jestliže se zaměstnanec cítí být obětí nepřátelského jednání zaměstnavatele, musí na to zaměstnavatele písemně upozornit, ten má poté k dispozici lhůtu nejméně šesti pracovních dní, aby své uvědomělé či neuvědomělé nekorektní jednání napravil. Typicky se jedná o situace, kdy zaměstnavatel odmítá zaměstnanci vyplatit odměnu za vykonanou práci, až do chvíle, kdy jej zaměstnanec tímto způsobem k plnění závazku vyzve. Nesjedná-li zaměstnavatel v uvedené lhůtě nápravu, pracovní poměr bude ukončen a zaměstnanec má právo na odstupné.

Neoprávněná výpověď

Výpověď je kvalifikovaná jako neoprávněná, když o tom rozhodne soud. Důkazní břemeno je v tomto případě na zaměstnavateli, musí prokázat, že pro výpověď existoval zákonný důvod popsany v písemném vyhotovení výpovědi. Jestliže se tak stane, má zaměstnanec právo vrátit se do práce na svou pozici, má nárok na veškeré pracovní benefity a odměnu za práci ve stejné výši. Druhou možností je vyplacení náhrady za neoprávněné skončení pracovního poměru. Výběr je na zaměstnanci, pokud tak neučiní, soud rozhodne o vyplacení finanční kompenzace.

V průběhu řízení o určení neoprávněnosti výpovědi může soud vydat usnesení připomínající předběžné opatření, kterým proces propouštění zaměstnance pozastaví. Může tak učinit zásadně na návrh zaměstnance, kterého tímto rozhodnutím začlení zpět do obvyklého zaměstnání, a to pouze za předpokladu, že existují dostatečné důkazy o existenci důvodu pro neoprávněnost výpovědi.¹⁴³

Příčiny související s provozními potřebami zaměstnavatele

Výpovědní důvody související s provozními potřebami zaměstnavatele se dle ustanovení článku 176 návrhu zákoníku práce dělí na čtyři skupiny. První skupinou jsou ekonomické, technologické a konstrukční důvody, druhou skupinou jsou nahodilá událost a vyšší moc, třetí jsou zánik a likvidace společnosti, a poslední bankrot a zrušení společnost na základě soudního rozhodnutí.

Jestliže chce zaměstnavatel skončit pracovní poměr se zaměstnancem z ekonomických důvodů, musí být schopen prokázat, že je výpověď zaměstnance nutná k překonání negativní ekonomické situace společnosti nebo doložit zánik daného pracovního místa. Technologické a konstrukční výpovědní důvody souvisejí s přechodem zaměstnavatele k novým pracovním postupům za využití moderních technologií s cílem vylepšit jeho fungování, v důsledku čehož jsou zaměstnanci často nahrazováni přístroji, nebo snížen jejich počet, a tak dochází k zániku pracovních míst.

¹⁴³ Článek 171 návrhu zákoníku práce.

Z výše uvedených důvodů často dochází ke kolektivnímu propouštění. Peruánské předpisy definují hromadné propouštění jako skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele současně alespoň u pěti zaměstnanců u zaměstnavatele, který má celkově do padesáti zaměstnanců, nebo skončení pracovního poměru s minimálně deseti procenty zaměstnanců u zaměstnavatele, který má padesát jedna až pět set zaměstnanců. U zaměstnavatelů, kteří mají nad pět set zaměstnanců, jsou podmínky hromadného propouštění splněny, jestliže je skončen pracovní poměr současně s více než padesáti zaměstnanci.

Podmínky a proces hromadného propouštění a povinností zaměstnavatele při něm jsou v návrhu zákoníku práce rozděleny do dvou skupin – hromadné propouštění z ekonomických, technologických a konstrukčních příčin zakotvené v článku 179 a z důvodu vzniku nahodilé události a z důvodu *vis maior* uvedené v článku 180 návrhu zákoníku práce.

Povinnosti zaměstnance vyjmenované v článku 179 návrhu zákoníku práce při hromadném propouštění by se daly shrnout následovně; zaměstnavatel je povinen uvědomit o svém záměru odbory či zástupce zaměstnanců, předložit jim návrh výpovědi, seznámit je se všemi relevantními informacemi a uvést důvody hromadného propouštění. Zaměstnavatel s nimi následně vstupuje do jednání o podmínkách hromadného propouštění nebo o opatřeních, která by mu mohla zabránit. Pokud se propouštění týká vedoucích odborových organizací, musí návrh výpovědi obsahovat konkrétní odůvodnění pro tyto zaměstnance jednotlivě. Zaměstnavatel o svém záměru dále informuje Správní úřad práce, aby tento měl možnost se připravit na evidenci nových nezaměstnaných. Dále jej informuje o průběhu vyjednávání s odbory/zástupci zaměstnanců. Pokud se nepodařilo najít řešení, které by hromadnému propouštění zabránilo, požádá zaměstnavatel o schválení návrhu hromadného propouštění a jeho podmínek. Ve lhůtě tří dnů od obdržení návrhu je Správní úřad práce povinen svolat smírčí zasedání a pokusit se najít dohodu na podmínkách skončení pracovního poměru. O návrhu zaměstnavatele Správní úřad práce rozhoduje ve správním řízení usnesením ve lhůtě osmi pracovních dnů. Jestliže v této lhůtě není rozhodnutí vydáno, má se za to, že je návrh zamítnut. Proti zamítavému rozhodnutí se zaměstnavatel, může odvolat ve lhůtě tří dnů, nadřízený orgán musí o odvolání rozhodnout ve lhůtě pěti dnů, jedná se tedy o extrémně rychlé správní řízení. Předmětem vzájemných dohod je zejména výše finanční kompenzace propouštěných zaměstnanců. Absence schválení výpovědi ze strany Správního úřadu práce zakládá zdánlivost výpovědi.

Výše popsany proces se samozřejmě nebude aplikovat pro hromadné propouštění z důvodu závažné nahodilé události či vyšší moci, v jejichž důsledku došlo ke zničení zaměstnavatele a jeho nemožnosti nadále fungovat.¹⁴⁴

Přijala-li obchodní společnost podle zákona o obchodních společnostech¹⁴⁵ usnesení o svém zániku, nebo v případě, kdy společnost vstoupila do likvidace či zbankrotovala, končí pracovní poměr jejích zaměstnanců. Ti mají však právo na nabytí majetku společnosti, aby uspokojili své pohledávky za zaměstnavatelem v podobě nevyplacených mezd.

V souladu s příslušnými předpisy mají také zaměstnanci předkupní právo na společnost jako takovou, aby mohli v případě zájmu zajistit její pokračování v činnosti a pokračovat tak v práci.

Z příčin uvedených v článku 176 odst. 1 a 2 návrhu zákoníku práce¹⁴⁶ může zaměstnavatel samozřejmě skončit pracovní poměr výpovědí i s jednotlivými zaměstnanci. V takovém případě musí písemná výpověď obsahovat popis skutečností, kterými byl naplněn výpovědní důvod a datum, ke kterému pracovní poměr končí. Zaměstnanci náleží odstupné dle článku 188¹⁴⁷. Skončení pracovního poměru z těchto důvodů je zaměstnavatel povinen nahlásit Správnímu úřadu práce a po dobu minimálně 12 měsíců nesmí dané pracovní pozice obnovit, obsadit obdobnou pozici novým zaměstnancem, a to ani pomocí externího poskytovatele služeb. Při porušení těchto podmínek vzniká zaměstnanci, se kterým byl pracovní poměr skončen, právo pokračovat v pracovním poměru.

...

Kapitola šestá byla věnována způsobům skončení pracovního poměru, které rozlišuje a dále popisuje návrh peruánského zákoníku práce. Lze konstatovat, že se zde zřetelně odráží snaha přiblížit se evropským standardům pracovního práva, zejména v posílení ochrany

¹⁴⁴ Článek 180 návrhu zákoníku práce.

¹⁴⁵ Ley General de Sociedades.

¹⁴⁶ Ekonomické, technologické a konstrukční důvody, nahodilá událost a vyšší moc.

¹⁴⁷ Dvaceti dvou násobek denní odměny za každý celý rok trvání pracovního poměru, a to maximálně za osm let, deseti násobek denní odměny za každý další rok, maximálně čtyři roky, a sedmi násobek denní odměny za každý delší rok maximálně čtyři roky.

zaměstnance. Dle mého soudu lze připodobnit způsoby skončení pracovního poměru k těm, které zná český právní řád.

Je zjevné, že peruánské pracovní právo nechává smluvním stranám výraznou smluvní volnost, ta se projevuje např. u možnosti uzavřít dohodu o setrvání v zaměstnání, díky níž může s minimálními formálními nároky pokračovat pracovní poměr zaměstnance po smrti zaměstnavatele, nebo u rezignace zaměstnance, jakožto obdoby institutu výpovědi ze strany zaměstnance, kde se souhlasem zaměstnavatele může být upuštěno od třicetidenní výpovědní doby. Pozice zaměstnance je zde o to více posílena nastupující právní fikcí souhlasu zaměstnavatele, v případě, že se k písemné žádosti zaměstnance do tří dnů nevyjádří.

Obecně se však domnívám, že všem výpovědním důvodům je v návrhu zákoníku práce věnován poměrně malý prostor; jsou popsány spíše stručně, nejčastěji je jednotlivému výpovědnímu důvodu věnován pouze jediný článek v předmětném návrhu peruánského zákoníku práce. Čestnou výjimku tvoří výpověď ze strany zaměstnavatele, jejímž důvodům se návrh zákoníku práce věnuje mnohem důkladněji. Důvody pro to jsou zřejmé, jedná se o nejvíce problematický způsob skončení pracovního poměru, a tak i v této kapitole je tomuto způsobu skončení pracovního poměru věnován největší prostor.

Dále peruánští legislativci upustili od možnosti skončit pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele s vyplacením odstupného, poněkud překvapivě však byl ponechán taxativní výčet hrubých porušení pracovních povinností, které mohou být výpovědním důvodem. Nicméně ani jednu z těchto výrazných změn nepovažuji za šťastnou, a konkrétními důvody se budu dále zabývat.

Následující kapitola je věnována komparaci obou zákonných úprav způsobů skončení pracovního poměru – tedy srovnání skončení pracovního poměru z pohledu českého zákoníku práce jednak s v současnosti účinnou zákonnou úpravou v Peru a rovněž porovnání s ohledem na navrhované znění chystaného peruánského zákoníku práce.

7. Srovnání způsobů skončení pracovního poměru v ČR a Peru

Ve své diplomové práci jsem uváděla, že v důsledku kolonialismu patří Peru do systému kontinentálního práva, který je postaven na pramenech psaného práva, právních předpisech, zejména zákonech, které se dle oboru práva, pod který spadají, seskupují do zákoníků, kodexů.

Pracovní právo v Peru je doposud upraveno jednotlivými zákony, avšak potřeba komplexního zákoníku práce eskaluje a návrh tohoto zákona je v současnosti projednáván, z tohoto důvodu jsem se v této práci věnovala skončení pracovního poměru, jak jej upravuje právě připravovaný návrh zákoníku práce.

7.1. Srovnání účinné a připravované úpravy skončení pracovního poměru

Ve své diplomové práci jsem rovněž popisovala skutečnou situaci na trhu práce, častou ignoraci pracovního práva jako takového, natož práv zaměstnance, a tak na tomto místě pouze opakovaně zdůrazním, že vycházím z pracovního práva psaného, přestože jsem si vědoma, že se v oblastech mimo hlavní město jedná o pouhou teorii.

Základním požadavkem na každý kodex je, aby byl stručný, široce aplikovatelný a srozumitelný, proto aby i laik mohl ze zákona zjistit, jaká jsou jeho práva a povinnosti. Přestože se česká právní úprava pracovního práva může zdát komplikovaná, jelikož zákoník práce je doplněn nesčetnými speciálními zákony, nařízeními vlády a vyhláškami ministerstev, ve srovnání s účinnou právní úpravou Peru je velmi zdařilá, je totiž zpracován systematicky, jeho pozice v právním řádu, použití občanského zákoníku (*lex generalis*) v případě, že danou otázku zákoník práce (*lex specialis*) neupravuje a zejména vztah mezi dikcí zákona a judikaturou, která právo nevytváří, nýbrž toliko interpretuje, jsou na rozdíl od peruánské úpravy jasně dány. Není tedy divu, že se zákonodárce v Peru snaží stávající úpravu zpřehlednit, zestručnit a zjednodušit.

7.1.1. Jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru v LPCL a návrhu zákoníku práce

Stávající úprava jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru je v zásadě přejímána i do nového zákoníku práce. V ustanovení § 16 LPCL je taxativně uvedeno osm způsobů skončení pracovního poměru: smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele, rezignace, dokončení prací, splnění podmínek a lhůt stanovených ve smlouvě, dohoda, trvalá plná invalidita, odchod do starobního důchodu, výpověď v případech a formách stanovených LPCL, skončení pracovního poměru z objektivních důvodů v případech a způsobem povolených LPCL, to je o jeden více, než rozlišuje návrh zákoníku práce.

V důsledku zákonodárcovy snahy úpravu zestručnit a zjednodušit, došlo ke sloučení posledních dvou způsobů skončení pracovního poměru a odstranění nežádoucí duplikace a zmatečnosti u vybraných způsobů skončení pracovního poměru. Naopak v jiných pasážích předmětného návrhu byl zákonodárce, dle mého názoru, až příliš stručný. Některým způsobům skončení pracovního poměru není v navrhované úpravě věnován žádný prostor, ani jediný článek. Zřejmě v důsledku jednoduchého skončení pracovního poměru dokončením prací, splnění podmínek a lhůt stanovených ve smlouvě se touto způsobu skončení pracovního poměru návrh zákoníku práce nevěnuje vůbec. Mám však za to, že je-li tento způsob v návrhu zákoníku práce rozlišován, měl by tento návrh obsahovat i stručnou charakteristiku tohoto způsobu skončení pracovního poměru, aby byly vyloučeny pochybnosti.

7.1.2. Zrušení institutu skončení výpovědi ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu

Navrhovaná úprava přináší jednu zásadní změnu. Tou je zrušení možnosti zaměstnavatele skončit pracovní poměr se zaměstnancem bez udání důvodu s vyplacením odstupného dle délky trvání pracovního poměru. Tímto krokem se zákonodárce přiblíží české úpravě skončení pracovního poměru, posílí ochranu zaměstnance a vrátí se k systému absolutní jistoty zaměstnání. Zároveň zákonodárce posílí jistotu zaměstnanců a sníží flexibilitu trhu práce.

Tento krok považuji za nešťastný, institut výpovědi ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu jsem za předpokladu vyplacení řádného odstupného vnímala jako vhodnou inspiraci pro českou právní úpravu, která by posílila zaměstnavatelovo právo vybírat si zaměstnance a pohotově reagovat na své provozní potřeby. Podmínky skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se pro něj tímto krokem zpříšňují.

7.2. Skončení pracovního poměru v ČR a Peru

Způsoby skončení pracovního poměru v české právní úpravě dělíme na skončení pracovního poměru právními jednáními a právními událostmi. V peruánské odborné literatuře se skončení pracovního poměru dělí na skupiny tři - skončení pracovního poměru z vůle jedné strany pracovního poměru, z vůle obou stran a z jiných důvodů.

Při pohledu na seznam jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru v obou zemích vidíme, že navzdory pojmosloví se obsahově část seznamu shoduje v obou zemích. Těmi jsou dohoda o skončení pracovního poměru, smrt zaměstnance či zaměstnavatele, je-li osobou fyzickou, a uplynutí sjednané doby, či dokončení prací u pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou.

Přestože se jedná o skupinu způsobů skončení pracovního poměru vyskytujících se v obou úpravách, lze zde najít institut, který stojí za zmínku, a to dohodu o setrvání v pracovním poměru. Jedná se o procesně jednoduchou záležitost, dohoda nevyžaduje schválení soudem, ani formu veřejné listiny. Je uzavřena mezi zaměstnancem a právním nástupcem zemřelého zaměstnavatele. Na základě této dohody zaměstnanec dále vykonává práci za podmínek pracovní smlouvy uzavřené se zemřelým zaměstnavatelem. Tato dohoda není výhodná pouze pro zaměstnance, který by smrtí zaměstnavatele ztratil znenadání práci, ale rovněž pro právního nástupce zemřelého zaměstnavatele, kterému se uzavřením této dohody jednoduše podaří zajistit pokračování pracovního poměru, a tedy pokračování výkonu práce, který potřebuje.

Další způsoby skončení pracovního poměru jsou pak v jedné z úprav explicitně uvedeny, kdežto v druhé chybí. Český zákoník práce například neuvádí jako samostatný způsob skončení pracovního poměru dosažení věkové hranice pro povinný odchod do starobního důchodu, to ponechává na podzákoných normách a zvláštních předpisech. V minulosti se o zavedení věkové hranice pro povinný odchod do starobního důchodu opakovaně diskutovalo, v současné době se však tato otázka neřeší. Na tom má bezpochyby výrazný podíl současná situace na trhu práce v ČR, na kterém akutně chybí zaměstnanci.

Dle tiskové zprávy ÚPČR ze dne 8.10.2018 klesla nezaměstnanost v ČR k 30.9.2018 na 3 %, dle EUROSTATU měla ČR nejnižší míru nezaměstnanosti v celé EU, kdy počet

volných míst na trhu práce byl 316 tisíc.¹⁴⁸ V Peru oficiálně uváděná míra nezaměstnanosti ve třetím trimestru roku 2018 dosahuje 6 %¹⁴⁹, avšak u osob mladších 25 let je to 13,4 %, snížit tuto míru si současná vláda Peru vytyčila jako jeden ze svých cílů.¹⁵⁰

Návrh peruánského zákoníku práce naopak nerozlišuje samostatný způsob skončení pracovního poměru úředním rozhodnutím a skončení pracovního poměru se zaměstnancem, který se nachází ve zkušební době.

Zkušební doba v České republice slouží jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli k tomu, aby mohli posoudit, zda pracovní poměr splňuje jeho očekávání. Ve zkušební době je pro obě strany jednoduché pracovní poměr rozvázat, jestliže některé ze stran nevyhovuje. Zkušební doba v Peru je, stejně jako v ČR, dlouhá maximálně tři měsíce, u „kvalifikovaných“ zaměstnanců až šest měsíců, a v tomto období je zaměstnanec chráněn tak, že nemůže od zaměstnavatele dostat výpověď bez uvedení důvodu. Z toho lze vyvodit, že za účinnosti stávající úpravy skončení pracovního poměru ochranu zaměstnance ve zkušební době v Peru pojali přesně naopak.

V ČR zákoník práce dává zaměstnanci i zaměstnavateli větší svobodu, oba jsou oprávněni okamžitě rozvázat pracovní poměr i bez udání důvodu, což po uplynutí zkušební doby není možné. Naopak v Peru, kde účinný zákon tuto možnost za určitých podmínek dává, je během zkušební doby zaměstnanci poskytnut vyšší stupeň ochrany. Je pravděpodobné, že s novou úpravou tedy nebude možnost skončení pracovního poměru ve zkušební době nijak odlišena od skončení pracovního poměru se zaměstnancem, který se ve zkušební době nenachází. V pojetí skončení pracovního poměru ve zkušební době by se naopak peruánský zákonodárce mohl inspirovat u nás.

¹⁴⁸ Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Úřad práce České republiky. In portal.mpsv.cz [online]. Platné ke dni 1.11.2018. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2018/10/2018_10_08_tz_nezaměstnanost_zari_2018.pdf

¹⁴⁹ Znovu uvádím, že je pravděpodobné, že se jedná o data pouze z hlavního města a z vybraného vzorku společnosti, reálná nezaměstnanost v Peru bude bezpochyby vyšší.

¹⁵⁰ Datosmacro.com, EPA – Paro Perú III Trim 2018 [online]. 1.11.2018. Dostupné z: <https://datosmacro.expansion.com/paro-epa/peru>

7.2.1. Výpověď ze strany zaměstnance v ČR a resignace zaměstnance v Peru

V české i peruánské úpravě je nejpodrobněji zpracováno a nejvíce regulováno jednostranné skončení pracovního poměru, a tak tyto způsoby skončení pracovního poměru nabízejí největší prostor pro srovnání obou úprav. Výpověď ze strany zaměstnance je v Peru rozlišena od výpovědi ze strany zaměstnavatele. Jedná se o samostatný institut označený pojmem „resignace“. Obě úpravy dávají zaměstnanci možnost skončit pracovní poměr na základě své svobodné vůle, a to i bez udání důvodu. Česká právní úprava mluví o dvouměsíční výpovědní době s atypickým během, peruánská o povinnosti písemně upozornit zaměstnavatele v předstihu minimálně 30 kalendářních dní. Tyto úpravy se liší nejen v délce „výpovědní“ doby, peruánská úprava na její délce netrvá, jestliže se zaměstnanec se zaměstnavatelem shodnou na jejím zkrácení. V případě, že zaměstnavatel nevyjádří nesouhlas s písemnou žádostí zaměstnance o její zkrácení, presumuje se jeho souhlas a lhůta je automaticky krácena ve prospěch zaměstnance. V žádosti může být navržena subjektivní doba, či konkrétní datum, ke kterému pracovní poměr skončí.

Mám za to, že doba třiceti kalendářních dní je doba dostatečně dlouhá na to, aby si zaměstnavatel našel za odcházejícího zaměstnance náhradu, a zároveň doba dostatečně krátká, aby mohl zaměstnanec flexibilně reagovat na zajímavou pracovní nabídku, dokončit práci u zaměstnavatele stávajícího, popř. zaučit nového zaměstnance a plynule přejít k zaměstnavateli novému. Zde vidím zdroj možné inspirace pro naši právní úpravu.

Není potřeba rušit tradiční pojmosloví, zavádět samostatné označení pro výpověď danou zaměstnancem, avšak zavedení rozdílné délky výpovědní doby v případech, kdy výpověď dává zaměstnanec a kdy zaměstnavatel, by mohlo být pro obě strany přínosné. V takovém případě přeci není potřeba nikterak chránit jistotu zaměstnání daného zaměstnance, jeho příjem a bránit tomu, aby zaměstnání znenadání ztratil, jelikož se sám rozhodl pracovní poměr skončit. V takovém případě je potřeba hájit zájmy zaměstnavatele, zajistit mu adekvátní výpovědní dobu, aby byl schopen najít za odcházejícího zaměstnance náhradu. Onou adekvátní délkou je, dle mého názoru, třicet kalendářních dní, nebo jeden kalendářní měsíc při zachování běhu výpovědní doby, jak je tomu doposud dle § 51 odst. 2 ZP. Výhodou tohoto běhu lhůty by bylo, že by zaměstnanec nastupoval do nového zaměstnání vždy na začátku kalendářního měsíce.

Zákoník práce dává ve svém § 51 odst. 1 možnost prodloužit výpovědní dobu dohodou obou stran pracovního poměru, absentuje možnost z vůle stran pracovního poměru výpovědní

dobu také písemnou dohodou zkrátit. Tento institut by mohl posloužit v situaci, kdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nedošlo k uzavření dohody o skončení pracovního poměru, ale jsou schopni se vzájemně dohodnout alespoň na datum jeho skončení. Rozhodně bych v tomto případě nepřejímala z peruánské úpravy fikci souhlasu zaměstnavatele, jestliže se k žádosti zaměstnance o zkrácení „výpovědní“ doby do tří dnů nevyjádří.

7.2.2. Skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele

Přestože se zákonodárce snaží o přehlednost a srozumitelnost zákoníku práce, jeho úprava výpovědi, zákazu výpovědi v ochranné době a následných výjimek ze zákazu dle § 54 ZP se může laikovi jevit složitá. Ve srovnání s účinnou úpravou skončení pracovního práva v Peru se však jedná o velmi přehledný, ucelený předpis. Peruánský zákonodárce se v současné době snaží ucelit kodifikaci pracovního práva v jednom předpise, odstranit nežádoucí duplikaci některých institutů a celkově zjednodušit úpravu skončení pracovního poměru. Tato tendence se projevuje v právě připravovaném návrhu zákoníku práce.

Přestože se jedná o velmi rozdílné kultury, základ psaného pracovního práva je obdobný, některé instituty se shodují, jiné rozcházejí, a to platí i pro výpověď ze strany zaměstnavatele. Není tedy těžké najít vhodný prostor ke srovnání obou úprav. Prvním z takových institutů je výpověď daná zaměstnanci na základě zákonného důvodu, kdy tímto důvodem mohou dle článku 154 návrhu zákoníku práce být důvody odvozené od schopností zaměstnance a od jednání zaměstnance. Věřím, že lze bez dalšího konstatovat, že uvedená ustanovení je možné považovat za identická s výpovědními důvody uvedenými v českém zákoníku práce, které jako takové spočívají ve zdravotním stavu zaměstnance, jeho schopnostech a případně chování zaměstnance (ustanovení § 52 písm. d) až h) zákoníku práce). Peruánský institut výpovědi z objektivních důvodů zase zrcadlí česká ustanovení o výpovědních důvodech.

Výpověď na základě důvodu odvozeného od jednání zaměstnance

Za předpokladu, že bude schválen návrh peruánského zákoníku práce, se obě země budou nově shodovat v zásadní premise – zaměstnavatel může zaměstnanci dát výpověď pouze na základě zákonného důvodu. Tyto důvody se dále dají dělit do podskupin, kdy první

podskupinou jsou výpovědní důvody odvozené od jednání zaměstnance. V obou úpravách lze do této podskupiny zařadit zdravotní důvody, předpoklady nutné pro výkon dané profese, odsouzení za trestný čin a porušování pracovních povinností, přestože se pojmosloví liší.

Peruánská úprava se v této oblasti liší od české tím, že u „hrubého porušení pracovní povinnosti“, jsou taxativně popsány skutečnosti, kterými je tento výpovědní důvod naplněn. Není tedy ponecháno na úvaze zaměstnavatele, popř. soudu, zda zaměstnanec výpovědní důvody naplnil, jelikož účinná i připravovaná peruánská úprava obsahuje dlouhý seznam možných hrubých porušení pracovního poměru. Výpověď daná z tohoto důvodu musí obsahovat popis konkrétního jednání, kterým daný zaměstnanec výpovědní důvod naplnil a odkaz na příslušné ustanovení v zákoně. V tomto se obě úpravy shodují.

Navzdory silící ochranné funkci peruánského pracovního práva, hraje dosavadní judikatura související s tímto ustanovením, na rozdíl od té české, výrazně ve prospěch zaměstnavatele. Např. jistý zaměstnanec byl po právu propuštěn, jelikož lhal zaměstnavateli o délce dopoledního školení, aby měl nárok na stravné, tím naplnil výpovědní důvod „poskytnutí nepravdivé informace zaměstnavateli s úmyslem způsobit mu škodu nebo získat sobě nebo jinému výhodu“, nebo proto, že si na sociální síti stěžoval na svého nadřízeného, čímž rozšířil „ústní či písemnou urážku na úkor zaměstnavatele, jeho zástupců, vedoucích pracovníků nebo jiných pracovníků, ať už se jí zaměstnavatel dopustil na pracovišti nebo mimo něj.“¹⁵¹

Proces dání výpovědi a výpovědní doba

Zákoník práce jako komplexní předpis pracovního práva upravuje nejen hmotněprávní pojmy, ale také u jednotlivých institutů procesní lhůty a, je-li požadována, specifickou formu právních jednání. Stejně tak návrh zákoníku práce Peru obsahuje procesní normy. Na rozdíl od českého zákoníku práce nerozvádí proces dání výpovědi podrobně, zákonodárce se omezil na výpověď z důvodů souvisejících se schopnostmi či chováním zaměstnance.

Česká úprava je nesrovnatelně preciznější, rozsáhlejší a podrobnější než ta peruánská. V některých oblastech možná až příliš reguluje proces skončení pracovního poměru.

¹⁵¹ Dr. Germán Ramírez-Gastón Ballón, kurz Pracovního práva I., Universidad de Lima, II. semestr 2015.

Např. se jedná o způsob doručování výpovědi, který by si, dle mého názoru, zasloužil modernizaci, jelikož v dnešní době je primárním komunikačním kanálem elektronická pošta a všichni ji denně využíváme. Mám za to, že pořadí využitých metod doručení výpovědi by zákonodárce mohl ponechat na zaměstnavateli, který by dle druhu práce a pozice, kterou zaměstnanec vykonává, vybral nejvhodnější způsob. Je na zvážení, zda současná úprava neotevívá zaměstnanci cestu, jak se výpovědi co nejdéle vyhýbat. Tato striktní úprava by si zasloužila modernizaci, větší volnost a přizpůsobení současným technologiím, které se staly běžnou součástí každodenního života. Peruánská úprava by si však naopak dle mého názoru po našem legislativním vzoru zasloužila rozšíření a důkladnější zpracování.

V otázce výpovědní doby se zde shledáváme se dvěma extrémy. Velmi specifická¹⁵² česká právní úprava, kdy dvouměsíční výpovědní doba počíná běžet až od prvního dne následujícího kalendářního měsíce poté, kdy byla výpověď zaměstnanci dána, umožňuje, aby v některých případech skončil takovýto pracovní poměr až téměř po třech měsících od doby dání výpovědi jednou ze stran pracovního poměru. Toto považuji za projev velmi silné ochrany zaměstnance, jenž tímto získává více než dostatek času pro hledání nového zaměstnání, resp. nového zdroje příjmu. V této výpovědní době často zaměstnanec podává horší pracovní výsledky, jelikož je srozuměn s tím, že uplynutím výpovědní doby jeho pracovní poměr skončí. Stejně tak pro zaměstnance může být délka pracovní doby na obtíž, jestliže chce změnit zaměstnání a potřebuje reagovat na dobrou pracovní nabídku.

Naproti tomu v Peru je navrhovaný pětidenní předstih,¹⁵³ se kterým je třeba srozumět zaměstnance s nadcházející výpovědí a skončením pracovního poměru, šibeniční. Zaměstnanec sice může ve výpovědi určit pozdější datum skončení svého pracovního poměru, ale v praxi je to v nejlepším případě pro zaměstnance konec kalendářního měsíce, ve kterém zaměstnanec výpověď dostal.¹⁵⁴ Zaměstnanec tedy nemá dostatek času dokončit svou práci, popř. někoho zaučit, a především najít si nové zaměstnání a zajistit si navazující příjem.

Jsem přesvědčena, že ideálním řešením by byla výpovědní doba, jež by trvala do konce kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. To je doba dostatečná k hledání

¹⁵² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Právnické učebnice (Aleš Čeněk), 2015. ISBN 978-80-7380-540-1, str. 193.

¹⁵³ Účinná úprava stanoví povinnost zaměstnavatele zaměstnance před výpovědí varovat ve lhůtě nejméně šesti dní, návrh zákoníku práce tuto lhůtu ještě o den zkracuje.

¹⁵⁴ GERMAN RAMIREZ GASTON-BALLON, kurz Pracovního práva I., Universidad de Lima, II. semestr 2015.

nového zaměstnání, praktická vzhledem k přechodu z jednoho zaměstnání do druhého (zaměstnanec může nastoupit do nového zaměstnání vždy prvního dne příslušného kalendářního měsíce), ale také přiměřená pro zaměstnavatele, jenž je povinen během výpovědní doby platit zaměstnanci běžnou odměnu za práci.

Nulitní výpověď a ochranná doba zaměstnance

Tyto dva zcela rozdílné termíny mají oba v pracovním právu dané země totožnou funkci. Jejich smyslem je ochránit zaměstnance před nedobrovolným skončením pracovního poměru ze zákonných důvodů, v situacích, kdy by pro zaměstnance bylo náročné hledat si novou práci (např. v případě těhotných žen) nebo mohou být zaměstnavateli na obtíž (zaměstnanec, jenž je protistranou soudního sporu, nebo zaměstnanec, který má vztah k odborům).

Návrh zákoníku práce Peru přejal dosavadní úpravu, ve které zákonodárce pouze vyjmenovává důvody, pro které zaměstnavatel nesmí zaměstnanci dát výpověď. Jedná se o další případ zdvojení úpravy, jelikož již peruánská ústava vylučuje možnost skončit pracovní poměr se zaměstnancem na základě diskriminace nebo z důvodu zaměstnancova působení v odborech.

Oproti české úpravě je ochrana zaměstnanců před skončením pracovního poměru z vůle zaměstnavatele v Peru mnohem slabší. Například těhotná žena je chráněna pouze před výpovědí z diskriminačních důvodů, pokud by důvodem pro skončení jejího pracovního poměru mělo být právě těhotenství. Není jí poskytnuta žádná ochrana před skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z jiných důvodů. A co více, zmíněná ochrana před výpovědí z důvodů těhotenství je poskytována pouze za předpokladu, že zaměstnankyně zaměstnavatele před dáním výpovědi o svém těhotenství písemně informovala. Povinnost zaměstnankyně informovat zaměstnance o svém těhotenství, popř. stanovení stádia těhotenství, ve kterém je žena povinna tuto skutečnost zaměstnavateli oznámit, je samostatným právně-etickým problémem.

Dále je zajímavé, že chráněnými osobami v tomto ustanovení nejsou zaměstnanci, kteří se nachází v pracovní neschopnosti, přestože by si ochranu rozhodně zasloužili. Také to zřejmě souvisí celkově s nedostatečnou úpravou sociálního a zdravotního pojištění v Jižní Americe.

Přínos této ochrany vybraných skupin zaměstnanců je zejména u výpovědi bez udání důvodu dle současné právní úpravy. Tento institut s novým zákoníkem práce zanikne, a tak se opodstatnění tohoto institutu sníží. Tento problém bude potřeba vyřešit. V problematice ochrany určitých skupin zaměstnanců před výpovědí ze strany zaměstnavatele vidím v Peru obrovský prostor ke zlepšení úpravy, a právě v tomto by se u nás mohli peruánští zákonodárci inspirovat.

Nepřátelské jednání

Nepřátelské jednání, jehož důsledkem je nepřímá výpověď, jsou pro české pracovní právo zcela neznámé instituty. V našem pracovním právu klademe velký důraz na lidská práva, ochranu slabší strany, snahu zabránit šikaně apod. Nechybí nám tedy institut, který by označil odchod zaměstnance ze zaměstnání, k němuž ho zaměstnavatel svým nepřátelským jednáním *de facto* donutil? Nebylo by vhodné a rozumné tento druh skončení pracovního poměru v důsledku nátlaku k odchodu či nevyhovujících podmínek ze strany zaměstnavatele pevně vymezit jako samostatný institut nebo druh výpovědi?

Sama si odpovím, že nikoli, máme totiž dostatek jiných prostředků, jak se bránit před nepřátelským jednáním zaměstnavatele a šikanou na pracovišti. Česká právní úprava nepředpokládá takové jednání zaměstnavatele, které by zaměstnance nutilo k podání výpovědi. Platí zákaz diskriminace a princip ochrany zaměstnance, takovéto jednání by samozřejmě bylo nezákonné. Vzdáleně podobný účel právní normy, i když bez zavedení speciálního druhu výpovědi, lze spatřovat v případě, kdy zaměstnavatel nevyplatí zaměstnanci mzdu nebo plat ve lhůtě do 15 dnů po uplynutí její splatnosti a zaměstnanec může okamžitě v důsledku toho zrušit pracovní poměr. Následně má od zaměstnavatele nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, jež jako taková odpovídá délce výpovědní doby.¹⁵⁵

¹⁵⁵ Ustanovení § 56 odst. 2 ZP.

Výpověď z důvodů na straně zaměstnavatele

Obě úpravy samozřejmě opravňují zaměstnavatele skončit pracovní poměr výpovědí se zaměstnancem, pokud není nadále možné v pracovním poměru pokračovat z objektivních důvodů souvisejících se zánikem zaměstnavatele, s jeho fungováním nebo s organizačními změnami a jeho provozními potřebami.

V českém zákoníku práce se jedná o důvody popsané v § 52 písm. a) - c), kdy tato úprava je poměrně stručná, přestože se zejména u písm. c) jedná o často používaný a problematický důvod dání výpovědi. V samotném zákoníku práce není zaměstnavateli uložena povinnost dokládat zánik pracovního místa, nadbytečnost zaměstnance či přijaté organizační změny jinak, než rozhodnutím zaměstnavatele.

Je potřeba zdůraznit, že zhoršení ekonomické situace zaměstnavatele není dle českého právního řádu platným výpovědním důvodem. Naopak v Peru je mimo jiné možné skončit pracovní poměr se zaměstnancem z ekonomických důvodů zaměstnavatele. Ten však musí být schopen prokázat, že je výpověď zaměstnance nutná k překonání negativní ekonomické situace společnosti.

Závěr

Již od roku 2015 se zabývám peruánským pracovním právem a sleduji jeho vývoj. Výpověď ze strany zaměstnavatele v ČR a v Peru jsem srovnávala ve své diplomové práci, v této práci jsem se zabývala skončením pracovního poměru v obou zemích. Lze shrnout, že základní principy a instituty existují shodně v obou zemích, přestože jsou Česká republika a Peru země historicky i kulturně zcela rozdílné. Na druhou stranu jsem našla mnoho rozdílů a zajímavých institutů, které mohou druhé zemi posloužit jako možný zdroj inspirace.

Peruánská úprava

Účinná úprava pracovního práva v Peru tvořená jednotlivými zákony je nepřehledná, příliš obsáhlá a snaží se pokrýt veškeré možné situace taxativními výčty možností. Nenechává tak žádný prostor pro vůli smluvních stran, ke vzniku zvyklostí či pro soudní výklad v praxi. Důvodem tohoto způsobu úpravy je, že v Jižní Americe je nerovnost mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem mnohem výraznější než v Evropě a ochrana zaměstnance je mnohem slabší, a tak se zákonodárce snaží právním předpisem vystihnout všechny varianty, které mohou v profesním životě zaměstnance nastat. Hlavním cílem peruánského pracovního práva by mělo být odstranit jeho zmatečnost, posílit ochranu zaměstnance a upravit pracovněprávní předpisy tak, aby byly co možná nejšířejí aplikovatelné.

Na akutní potřebu přijetí komplexního zákoníku práce jsem upozorňovala již ve své předešlé práci,¹⁵⁶ v současné době je Peru nejbližší jeho přijetí v historii, a tak jsem tento návrh zákona použila pro srovnání s českou právní úpravou. Mám totiž za to, že v každém právním odvětví je potřeba sledovat jeho aktuální vývoj.

Bohužel se v návrhu zákoníku práce nepodařilo posílit ochranu zaměstnance, jak by se dalo očekávat. Příkladem může být ochrana zaměstnance před skončením pracovního poměru v ochranné době v případě pracovní neschopnosti, těhotenství zaměstnankyně a minimálně po dobu devadesáti kalendářních dní následujících po porodu, kdy zaměstnanec/zaměstnankyně pečuje o novorozené dítě. Taktéž nedošlo ke změně pojetí

¹⁵⁶ VLČKOVÁ, Michaela. *Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v komparaci s příslušnou právní úpravou v Peru*. Diplomová práce, 2016, str. 73.

hrubých porušení pracovních povinností, kde by dle mého názoru bylo praktické upustit od konkrétního vyjmenovávání veškerých možných způsobů porušení pracovních povinností a nechat prostor pro uvážení zaměstnavatele, potažmo soudu. Došlo však k zásadní změně, v návrhu zákoníku práce Peru již zákonodárce nepočítá s možností skončit pracovní poměr se zaměstnancem bez udání důvodu. Tento způsob výpovědi je v současné době možno použít pouze u části zaměstnanců a za předpokladu vyplacení odstupného, zákonodárce však má v plánu posílit ochranu zaměstnanců a tento institut zrušit. Tímto se vrátí k absolutní jistotě zaměstnání.

Česká úprava

České pracovní právo je na mnohem vyšší úrovni, je systematicky kodifikováno v zákoníku práce, jehož pozice v právním řádu, stejně jako vztah subsidiarity s občanským zákoníkem a funkce judikatury jsou jasně dány.

Současná tendence pracovního práva v ČR je uvolňovat pravidla a obecně posilovat svobodnou vůli smluvních stran. Důvodová zpráva k připravované novele zákoníku práce uvádí, že v jejím důsledku budou pracovněprávní vztahy flexibilnější a zákoník práce tak bude reagovat na požadavky praxe, na vývoj českého právního řádu a judikaturu SDEU. S tím se nedá než souhlasit, tímto směrem by se mělo moderní evropské pracovní právo ubírat. Při zachování ochrany zaměstnance a potřebné jistoty v zaměstnání je zapotřebí po vzoru nového občanského zákoníku ponechat větší prostor volnosti smluvním stranám. To povede k pružnějšímu trhu práce, což může napomoci celé ekonomice. Ochrana zaměstnance je samozřejmě potřebná, ale neměla by být přehnaně silná, aby měl i zaměstnavatel prostor pro svou svobodnou vůli a mohl učinit rozhodnutí, zda nadále zaměstnance zaměstnávat chce či nikoli.

Závěry srovnání

V průběhu vypracovávání této práce a studia jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru v obou zemích jsem našla hned několik oblastí možné vzájemné inspirace.

První z nich je zkrácení výpovědní doby v případě výpovědi dané ze strany zaměstnance. Jak jsem výše v této práci uváděla, logicky není potřeba toliko chránit zaměstnance, který ukončil pracovní poměr ze své vůle. Pro obě strany pracovního poměru může být trvající pracovní poměr po celou výpovědní dobu překážkou a pro zaměstnavatele nejen finanční zátěží. Je potřeba najít ideální délku výpovědní doby, která zaměstnavateli poskytne dostatek času najít si nového zaměstnance, popř. jej zaučit před odchodem starého zaměstnance, ale naopak zaměstnanci dovolí reagovat na zajímavou nabídku práce, jestliže má zájem zaměstnání změnit. Těmto požadavkům, dle mého názoru, odpovídá výpovědní doba dlouhá třicet kalendářních dní nebo jeden měsíc za předpokladu, že by začala běžet vždy na začátku nového kalendářního měsíce, jak je tomu doposud. V rozptylu třiceti až šedesáti kalendářních dní by zaměstnanec dále konal práci pro stávajícího zaměstnavatele a zaměstnavatel by mu za jeho práci platil sjednanou odměnu. Pracovní poměr by standardně skončil uplynutím výpovědní doby, výhodou by bylo uvolnění zaměstnance ze stávajícího zaměstnání vždy k prvnímu dni kalendářního měsíce.

Největší prostor ke vzájemnému srovnání poskytuje výpověď ze strany zaměstnavatele. Oba právní řády obsahují taxativní výčet výpovědních důvodů, které musí být naplněny, aby zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci výpověď. Peruánská úprava je ještě podrobnější než česká, obsahuje nejen obecné typy hrubého porušení pracovních povinností, ale konkrétní případy, jak může k porušení dojít. Společné mají obě úpravy to, že každá výpověď musí být písemná a obsahovat nejen odkaz na příslušné zákonné ustanovení, ale také konkrétní popis skutkových okolností, kterými byl výpovědní důvod naplněn.

Faktem zrušení institutu výpovědi bez udání důvodu se peruánská právní úprava přiblíží té české. Podle mého názoru je škoda, že peruánský zákonodárce od této možnosti ustoupil, mám za to, že by stačilo napravit stávající nedostatky. Hlavním nedostatkem peruánské úpravy jsem shledala skutečnost, že jsou zaměstnanci rozděleni na ty, kteří výpověď bez udání důvodu dostat mohou, a ty kteří nikoli (na základě druhu svého zaměstnavatele nebo rozsahu pracovního úvazku), v důsledku čehož je různým zaměstnancům poskytována rozdílná jistota zaměstnání, což považuji za nepřijatelné. Po nabytí účinnosti zákoníku práce bude všem zaměstnancům poskytována absolutní jistota zaměstnání jako v ČR, tento institut a zdroj inspirace pro naši úpravu tak nadále nebude existovat.

Osobně naopak zastávám názor, že zaměstnavatel by měl mít možnost skončit pracovní poměr se zaměstnancem dle svého uvážení. Právní zásady pracovního práva by tímto

porušeny nebyly, byla-li by zachována zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance. Co se týče principu svobodné volby povolání a práva udržet si práci, v této situaci by ochrannou funkci pracovního práva naplnilo ono odstupné, které by nahradilo příjem zaměstnance po určité přechodné období potřebné k hledání nového zaměstnání. Tato změna by mohla napomoci flexibilitě pracovního trhu a v širším smyslu i celé ekonomice. Vycházím ovšem z předpokladu, že by zaměstnavatelé bylo ochotni odstupné zaměstnanci vyplatit. V případě, kdy by odstupné bylo pro zaměstnavatele příliš vysoké, nemohl by tento institut pracovnímu právu přinést nic nového.

V úpravě procesu dání výpovědi, resp. jejího doručení a běhu výpovědní doby shledávám nedostatky u obou států. Výpovědní doba v Peru je extrémně krátká, ta česká naopak neobvykle dlouhá. Hledala jsem kompromis mezi oběma úpravami a ideální délku výpovědní doby. Došla jsem k závěru, že by bylo vhodné zachovat stávající běh výpovědní doby v ČR, její délce jsem se již výše v tomto Závěru věnovala. Za dostatečnou délku výpovědní doby považuji jeden kalendářní měsíc namísto stávajících dvou. Žijeme v moderní a rychlejší době, komunikační prostředky se změnily, a i pro hledání práce jsou běžně využívány moderní technologie, čímž se proces hledání zaměstnání výrazně urychlil. Zaměstnanci, kterých je v současné době na trhu práce akutní nedostatek, mohou najít práci jednodušeji a rychleji než dříve. Zaměstnavatelé, kteří hledají nové zaměstnance, často nemohou čekat, než zaměstnancům uběhne někdy téměř tři měsíce dlouhá výpovědní doba ve stávajícím zaměstnání, a tak může být současná délka výpovědní doby oběma stranám na obtíž.

S využitím moderních technologií souvisí i úprava doručování výpovědi. Český zákonodárce zaměstnavateli striktně stanovuje postup způsobů doručování písemné výpovědi zaměstnanci, kdy tento systém dává zaměstnanci možnost se přijetí výpovědi účelově vyhýbat. I v tomto případě by zákoník práce mohl přizpůsobit ustanovení zákona moderní a rychlé době, ve které žijeme, ponechat způsob doručení na zaměstnavateli, jelikož vhodnost těchto způsobů se odvíjí i od druhu práce, kterou zaměstnanec vykonává. Peruánský zákonodárce se doručování výpovědi naopak věnuje minimálně, obě úpravy by měly obsahovat požadavek na prokazatelnost doručení výpovědi zaměstnanci.

...

Jistě bych v každém právním řádu mohla nalézt místa, která by mohla být vhodnou inspirací pro jiné právní řády, a naopak taková, jež by šla vylepšit. Jak jsem uvedla v úvodu této práce, komparace je významným zdrojem poznání, a to platí nejen v právní vědě. Chtěla bych na závěr zdůraznit, že je potřeba, abychom se neinspirovali pouze u států nám kulturně blízkých, jako jsou západní státy Evropské unie, ale i u států kulturně a geograficky vzdálenějších, které v tomto případě reprezentuje Peru, jelikož pro nás až exotické kultury mohou přinášet o to zajímavější podněty ke studiu.

Na úplný závěr bych ráda uvedla, že moje zkušenosti získané v průběhu studia cizího právního řádu byly pouze pozitivní. Umožnilo mi to poznat jinou kulturu, ke které jsem si našla velmi kladný vztah, jiný vzdělávací systém a rozdílné univerzitní prostředí. Nabídla mi nové a zajímavé právní názory, postoje, výklady a instituty. Pevně věřím, že se mi díky této mezinárodní spolupráci mezi Univerzitou Karlovou v Praze a Universidad de Lima podařilo přinést poznatky českého práva do Peru a přiblížit jim tak na oplátku nejen naši kulturu, ale i naše právní prostředí.

Seznam použitých zdrojů a literatury

BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. doplněné vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2015. 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8.

BEZOUŠKA, Petr a IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praktická právní příručka*. Praha: Linde, 2010. 224 s. ISBN 978-80-7201-795-9.

DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš a KOCOUREK, Jiří. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. 332 s. ISBN 978-80-7400-616-6.

DOLEŽÍLEK, Jiří a kolektiv. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. Třetí aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, Judikatura (WK ČR), 2015. 392 s. ISBN 978-80-7478-886-4.

DVOŘÁK, Jan, ŠVESTKA, Jiří a ZUKLÍNOVÁ, Michaela a kolektiv. *Občanské právo hmotné. Díl první: Obecná část. Svazek první*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 430 s. ISBN 978-80-7478-327-2.

GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo. Učebnice č. 483*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 753 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

GALVAS, Milan. *Pracovní poměr, aneb Co by měl vědět každý zaměstnavatel i zaměstnanec*. 1. vyd. Brno: Elita Bohemia, 1995. 228 s. ISBN 80-901927-0-(X).

GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka a HRABCOVÁ Dana. *Základy pracovního práva*. 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. Páté vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. 308 s. ISBN 978-80-7380-233-2.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Právníké učebnice (Aleš Čeněk), 2015. ISBN 978-80-7380-540-1.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Auditorium, 2009. 192 s. ISBN 978-80-9037-8604-9.

HŮRKA, Petr, BEZOUŠEK, Petr, MORÁVEK, Jakub, SCHMIED, Zdeněk, ŠUBERTOVÁ, Zuzana a TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. dubnu 2012*. Olomouc: ANAG, 2. aktualizované a rozšířené vydání, 2012. 1064 s. ISBN:978-80-7263-857-4.

HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 216 s. ISBN 978-80-7400-581-7.

JAKUBKA, Jaroslav, SCHMIED, Zdeněk a TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce 2012: převodní můstek k „velké“ novele zákoníku práce. Stručný komentář, shrnutí změn k 1. lednu 2012*. Osmé aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012. 159 s. ISBN 978-80-7263-709-6.

JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 132 s. ISBN 978-80-7478-337-1.

JOUZA, Ladislav. *Pracovní právo v kostce*. 1. vydání. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2017. 40 s. ISBN 9788087974131.

KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. 252 s. ISBN 978-80-7552-286-3.

KOTTNAUER, A. a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou podle stavu k 1. lednu 2012. Včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012. 1087 s. ISBN 978-80-87576-08-3.

KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. 1. vydání. Praha: Leges, Praktik, 2014. 384 s. ISBN 978-80-7502-038-3.

SELTENREICH, Radim a kolektiv. *Dějiny evropského kontinentálního práva*. Třetí vydání. Praha: Leges, 2010. 808 s. ISBN: 987-80-87212-54-7.

STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, 316 s., ISBN 978-80-7357-501-4.

VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr a DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-723-0.

VLČKOVÁ, Michaela. *Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v komparaci s příslušnou právní úpravou v Peru*. Diplomová práce, 2016. Vedoucí práce JUDr. Jakub Morávek, Ph.D. Dostupné z: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/173249>.

Zdroje z odborných časopisů:

BUKOVJAN, Petr. *Zákaz výpovědi z pracovního poměru*. Práce a mzda, Wolters Kluwer ČR, 2010. Ročník 58, č. 8, str. 14. ISSN 0032-6.

DRÁPAL, Ladislav. *Smrt zaměstnavatele a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Acta Universitatis Carolinae Iuridica, 2014, číslo 4, str. 7-14. ISSN 0323-0619.

FETTER, Richard. *Rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost*. Právní rádce, 2010, číslo 6, str. 25. ISSN 1210-4817.

HŮRKA, Petr. *K zákazu výpovědi a k ochranné době*. Právo a zaměstnání. 2003, č. 7, str. 2. ISSN 1211-1139.

JAKUBKA, Jan. *Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí*. Práce a mzda, Wolters Kluwer ČR, 2010, číslo 7, str. 22. ISSN 0032-6.

JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru ve světle soudních rozhodnutí*. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2009, číslo 9, str. 5. ISSN 1801-6014

Právní předpisy ČR:

Česká republika. Ústava České republiky. In Sbírka zákonů, Česká republika. 1992, ročník 1993, částka 1, ústavní zákon číslo 1, s. 2-16. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=z&id=22427>. ISSN 1211-1244

Česká republika. Listina základních práv a svobod. In Sbírka zákonů, Česká republika. 1992, ročník 1993, částka 1, usnesení předsednictva České národní rady číslo 2, s. 17-23. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=z&id=22426>. ISSN 1211-1244.

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. In Sbírka zákonů, Česká republika, ročník 2006, částka 188, číslo 590. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=5034>. ISSN 1211-1244.

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Ve stavu ke dni 9. dubna 2016. Dostupné také z: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903&snzp=1>.

Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících 209/1992 Sb. In Sbírka zákonů, Česká republika, ročník 1992, částka 41, číslo 209. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=2564>. ISSN 1211-1244.

Úmluva č. 29 Mezinárodní organizace práce, o nucené nebo povinné práci. Dostupné také z: www.mpsv.cz/files/clanky/1171/029.pdf. Cit. 8. 4. 2017.

Zákon č. 40/2009, Sb., trestní zákoník. In Sbírka zákonů, Česká republika, ročník 2009, částka 11, číslo 40. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=6059>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In Sbírka zákonů, Česká republika, ročník 2012, částka 33, číslo 89. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=1235>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád. In Sbírka zákonů, Česká republika, ročník 1963, částka 56, číslo 99. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=6144>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 101/2000 Sb., Zákon o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, In Sbírka zákonů, Česká republika, ročník 2000, částka 32, číslo 101. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=3420>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. In Sbírka zákonů, Česká republika, ročník 1995, částka 31, číslo 117. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=2842>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů. In Sbíрка zákonů, Česká republika, ročník 2006, částka 64, číslo 187. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4910>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů. In Sbíрка zákonů, Česká republika, ročník 2000, částka 68, číslo 227. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=3456>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů. In Sbíрка zákonů, Česká republika, ročník 2014, částka 99, číslo 234. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=6724>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, In Sbíрка zákonů, Česká republika. ročník 2000, částka 74, číslo 258. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=3462>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In Sbíрка zákonů, Česká republika. ročník 2006, částka 84, číslo 262. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4930>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 272/2011 Sb., o zdravotních službách. In Sbíрка zákonů, Česká republika, ročník 2011, částka 97, číslo 272. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=6014>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In Sbíрка zákonů, Česká republika, ročník 1999, částka 106, číslo 326. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=3323>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. In Sbíрка zákonů, Česká republika, ročník 2003, částka 121, číslo 361. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4205>. ISSN 1211-1244.

Zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. In Sbíрка zákonů, Česká republika, ročník 2011, částka 131, číslo 373. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=6059>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In Sbíрка zákonů, Česká republika, ročník 2004, částka 142, číslo 435. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4447>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů. In Sbíрка zákonů, Česká republika, ročník 1991, částka 87, číslo 455. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=2499>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, In Sbíрка zákonů, Česká republika,

ročník 2004, částka 190, číslo 561. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4494>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon), ve znění pozdějších předpisů. In Sbirka zákonů, Česká republika, ročník 2004, částka 201, číslo 585. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4505>. ISSN 1211-1244.

Evropská legislativa

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (GDPR)

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství. Dostupné také z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1421/sr_2002_014.pdf.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Dostupné také z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/3005/32006L0054_recast_EN_CS.pdf.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. Dostupné také z: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:CS:PDF>

Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy. Dostupné také z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2501/31975L0117EN_CS.pdf.

Směrnice Rady 75/129/EHS o sblížování zákonů členských států týkajících se hromadného propouštění. Dostupné také z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1420/sr_2001_023.pdf.

Směrnice Rady 92/56/EHS, kterou se mění směrnice 75/129/EHS o sblížování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Dostupné také z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A31998L0059>.

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Dostupné také z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex:32000L0078>.

Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů. Dostupné také z: www.mpsv.cz/files/clanky/1420/sr_2001_023.pdf.

Úmluva MOP č. 191 o soukromých agenturách práce

Judikáty českých soudů a SDEU:

Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 83/06, ze dne 12. března 2008. Dostupný z: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=58004&pos=1&cnt=6>.

Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. II. ÚS 3323/14, ze dne 8. prosince 2015. Dostupný z: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=90780&pos=1&cnt=1>.

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 6 Cz 193/67, ze dne 30. 11. 1967. Uveřejněný pod č. 39 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1969.

Rozsudek Krajského soudu v Brně sp. zn. 7 Co 612/66, ze dne 3. 1. 1967. Uveřejněn pod č. 90 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1967.

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě sp. zn. 16 Co 398/95, ze dne 19. 1. 1996. Uveřejněn pod č. 28 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1996.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 436/2016, ze dne 20. 12. 2016. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/276FC196E22D4F9FC12580DD002050BC?openDocument

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 2 Cdon 727/96, ze dne 3. 6. 1997. Uveřejněný pod č. 34 v časopise Soudní judikatura, roč. 1998.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 730/2000, ze dne 26. 3. 2001. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/BBF95DC609DB6509C1257A4E00670AB2?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 732/2011, ze dne 18. 9. 2011. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/C2F7C048311E2829C1257A8C0031386E?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 733/2003, ze dne 20. 11. 2003. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/B266464CE18F5AE5C1257A4E0065F9C2?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1236/2002, ze dne 17. 2. 2003. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/ACD205D90FF1909BC1257A4E0064F7D3?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1369/2001, ze dne 6. 6. 2012. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/DE07FDACD5292BB1C1257A4E0068C71A?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1754/2002, ze dne 20. 3. 2003. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/B61A1A3CB77FB097C1257A4E0068F2C3?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1779/2010, ze dne 14. 7. 2011. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/43CFAC7F261FC140C1257A4E0067A242?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1804/2015, ze dne 29. 1. 2016. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/95F464BD791A35BEC1257FA10041ECF5?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1874/2004, ze dne 2. 2. 2005. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/E44BE341C49C4EEAC1257A4E0067AD69?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1954/2000, ze dne 20. 8. 2001. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/0B71F741993C5A3BC1257A4E0068842C?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2426/2000, ze dne 11. 10. 2001. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/10AED33EC3C59274C1257A4E00693ADB?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2457/2015, ze dne 24.3.2016. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/52A77E042BB2A2DCC1257FC0003BFA5C?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2863/2015, ze dne 26. 5. 2016. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/3CFDECA9113C64AFC12580020025CEEF?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3019/2000, ze dne 12. 4. 2001. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/C619849BD0F6A16BC1257A4E0065C965?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3092/2015, ze dne 21.11.2016. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/EB916E7E18D0C887C12580BA004196B9?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3240/2015, ze dne 14.7.2016. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/230376ACC823BAE8C125803A003C083D?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4532/2009, ze dne 19. 10. 2010. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/3CF16988D5D6FFA6C1257A4E006724D3?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 5008/2008, ze dne 7. 4. 2010. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/79A1CBA1174234E8C1257A4E0065779E?openDocument.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 5126/2014, ze dne 15. 10. 2015. Dostupný z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/46846EF55362CB68C1257F3E004C5AB1?openDocument.

Rozsudek SDEU ve věci C-270/05 Athinaiki Chartopoiia ze dne 15. února 2005 Dostupný z: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-270/05>.

Rozsudek SDEU ve věci C-182/13 Lyttle ze dne 13. května 2015 Dostupný z: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-182/13>.

Internetové zdroje:

-mha-. *K výpovědi zaměstnavatele z důvodu tzv. organizačních změn*. In Profipravo.cz [online]. 16. 10. 2016. Dostupné z: http://profipravo.cz/index.php?page=article&id_category=69&id_article=243952&csum=ac76a527.

FETTER, Richard. *Místo výkonu práce zaměstnance a přemístění zaměstnavatele*. In Epravo.cz [online]. 30. 5. 2013. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/misto-vykonu-prace-zamestnance-a-premisteni-zamestnavatele-91400.html?mail>.

FETTER, Richard. *Pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání*. In Epravo.cz [online]. 6. 11. 2013. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-volno-k-vyhledani-noveho-zamestnani-92756.html>.

CHLADA, Ondřej a NEUVIRT, Tomáš. *Sporné otázky kolem odstupného*. In Epravo.cz [online]. 17. 12. 2012. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/sporne-otazky-kolem-odstupneho-87497.html>.

JAKUBKA, Jaroslav. *Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí*. In Mzdová praxe [online]. 7. 7. 2010. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d16883v19797-skonceni-zamestnani-racionalne-a-bez-emoci/>.

JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru podle soudních rozhodnutí*. In Bulletin advokacie [online]. 15. 10. 2013. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/skonceni-pracovniho-pomeru-podle-soudnich-rozhodnuti>.

JOUZA, Ladislav. *Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů*. In Bulletin advokacie [online]. 27. 10. 2014. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/skonceni-pracovniho-pomeru-ze-zdravotnich-duvodu>.

JOUZA, Ladislav. *Neuspokojivé pracovní výsledky – a co dál?* In epravo.cz [online]. 6. 11. 2018. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/neuspokojive-pracovni-vysledky-a-co-da-l-108323.html>

MAULWURF, Adolf. *Výpověď pro soustavné drobné prohřešky proti pracovním povinnostem*. In Epravo.cz [online]. 29. 12. 2011. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-pro-soustavne-drobne-prohresky-proti-pracovnim-povinnostem-79556.html>.

ŠKUBAL, Jaroslav a DANĚK, Matěj. *Porušení pracovních povinností a ukončení pracovního poměru*. In Epravo.cz [online]. 7. 3. 2008. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/poruseni-pracovnich-povinnosti-a-ukonceni-pracovniho-pomeru-53531.html>.

VÍGHOVÁ, Vlasta. *Výjimka ze zákazu výpovědi*. In Mzdová praxe [online]. 27. 7. 2012. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d39243v49262-vyjimka-ze-zakazu-vypovedi/>.

VÍGHOVÁ, Vlasta. *Zákaz výpovědi z pracovního poměru*. In Účetní kavárna [online]. 20. 7. 2012. Dostupné z:

http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d25744v34104-zakaz-vypovedi-z-pracovniho-pomeru/?search_query=.

Redakce – Epravo.cz *Výpověď z pracovního poměru*. In Epravo.cz [online]. 18. 2. 2016.

Dostupné z:

<http://www.epravo.cz/top/soudni-rozhodnuti/vypoved-z-pracovniho-pomeru-100543.html>.

SOBOTKOVÁ, Michaela. *Povinnosti zaměstnavatele při ukončení pracovního poměru*. In Pohoda portál [online]. 26. 8. 2013. Dostupné z:

<https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/povinnosti-zamestnavatele-pri-ukonceni-pracovniho/>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Přehled o vývoji částek minimální mzdy*. In MPSV.cz [online]. Platné ke dni 6. 1. 2017. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>.

Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí. *Rekvalifikace*. In portal.mpsv.cz [online]. Platné ke dni 1.6.2018. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Úřad práce České republiky. In portal.mpsv.cz [online]. Platné ke dni 1.11.2018. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2018/10/2018_10_08_tz_nezamestnanost_zari_2018.pdf

Peruánské literární prameny:

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Derecho al Trabajo y Despido Arbitrario en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, Dialogo con la Jurisprudencia: Actualidad, Análisis y Crítica Jurisprudencial*. N°49, Lima, 2002, p. 27-36 (autorský překlad: Právo na zaměstnání a výpověď bez udání důvodu v rozhodování Ústavního soudu, Dialog s právní vědou: současný stav, analýza a kritika právní praxe).

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. 1^a edición, ARA Editores. Lima, 2002. Pág. 399. (autorský překlad: Výpověď v peruánském pracovním právu).

CASTILLO GUZMAN, Jorge y colectivo. *Compendio de Derecho Laboral Peruano*. 1^a edición, Ediciones Caballero Bustamante S.A.C., Lima, 2009, pág. 79-102 (autorský překlad: Přehled peruánského pracovního práva).

CORTÉS CARCELÉN, Juan Carlos. *Trabajo y Seguridad Social“ Estudios Jurídicos en Homenaje a Luis Aparicio Valdez*. Editorial Grijley. Lima, 2004. (autorský překlad: Práce a sociální jistoty).

EGUSQUIZA PALACIN, Beatty. *Causas de extinción de la relación laboral*. Actualidad Empresarial, 234 - Primera Quincena de Julio 2011 (autorský překlad: Důvody skončení pracovního poměru).

FERRO DELGADO, Víctor. *Estado actual de la estabilidad laboral en el Perú. VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 1^a edición, Lima, 2015, pág. 61-90 (autorský překlad: Aktuální stav jistoty zaměstnání v Peru).

HERRERA VASQUEZ, Ricardo. *Las directivas jurisdiccionales del fuero de trabajo en el mode constitucional peruano*. (autorský překlad: Jurisdikční směrnice v oblasti pracovního práva v peruánském ústavním pořádku)

MONTOYA ESPINOZA, Cecilia. *Causas de extinción del contrato de trabajo*. Colegio de abogados de Lima Este. (autorský překlad: Důvody zániku pracovní smlouvy)

NEVES MUJICA, Javier. *Los conceptos y los Efectos de la Sentencia del Caso Telefónica. Dialogo con la Jurisprudencia: Actualidad, Análisis y Crítica Jurisprudencial*. N°49, Lima, 2002, p. 45-48. (autorský překlad: Účinky a koncepce rozsudku případu Telefónica, Dialog s právní vědou: současný stav, analýza a kritika právní praxe).

QUISPE CARLOS, María Magdalena. *Terminación de la relación de trabajo por causas objetivas, Informes Laborales*. (autorský překlad: Skončení pracovního poměru z objektivních důvodů).

RENDON VASQUEZ, Jorge. *Derecho del Trabajo. Teoría General I*. Griljey, Lima, 2007 (autorský překlad: Pracovní právo, Obecná teorie I.).

Judikáty Ústavního soudu v Peru:

Rozsudek Ústavního soudu Peru sp. číslo 1124-2001-AA/TC, ze dne 11. června 2002.

Rozsudek Ústavního soudu Peru sp. číslo 976-2001-AA/TC, ze dne 13. března 2003.

Rozsudek Ústavního soudu Peru sp. číslo 628-2001-AA/TC, ze dne 10. června 2002.

Peruánské právní předpisy:

Decreto supremo N° 003-97-TR 27/03/1997, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo, Texto unico ordenado del d. leg. 728, dostupné z:
http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf.

Constitución política del Perú (Ústava Peru ze dne 29. prosince 1993), dostupné z:
<http://pdba.georgetown.edu/Parties/Peru/Leyes/constitucion.pdf>.

Ley N° 26887, Ley General de Sociedades, dostupné z:
http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/publicacion/ley_general_sociedades.pdf.

Decreto legislativo N° 845 – Ley de Reestructuración Patrimonial, dostupné z:
<https://www.indecopi.gob.pe/documents/51767/203503/02+decretolegislativo845.pdf/bc01edaec139-4b1e-a100-1ea699b6c82f>.

Decreto Supremo N° 004-97-SA, Ley N° 26626 Referido al logro de objetivos del Plan Nacional CONTRASIDA, dostupné z:
<http://www4.congreso.gob.pe/historico/cip/materiales/vih/ds004-97-sa.pdf>.

Decreto Legislativo N°650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, dostupné z:
<http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00650.pdf>.

Internetové a další zdroje:

GASTON-BALLON, Germán Ramírez, kurz Pracovního práva I. a osobní konzultace, Universidad de Lima, II. semestr 2015.

Informes Laborales, Causas de extinción de relación laboral. In Aempresarial [online].

Neuvedeno. Dostupné z:

http://aempresarial.com/web/revitem/4_12592_34717.pdf .

Proyecto de la Ley General del Trabajo [online]. Neuvedeno. Dostupné z:

<http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>

La Extinción de los contratos laborales. In Ministerio de Trabajo y Promoción [online].

12. 8. 2016. Dostupné z:

http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF_EXTINCION_CONTRATOS_LABORALES.pdf .

Redakce. *Aniversario de Lima: ¿Cuántos habitantes hay en la capital?* In Peru21 [online].

18. 1. 2017. Dostupné z: <http://peru21.pe/actualidad/aniversario-lima-cuantos-habitantes-hay-capital-2268176>.

Redakce. *INEI: Población peruana supera los 31 millones habitantes.* In Peru 21 [online].

11. 7. 2016. Dostupné z: <http://peru21.pe/actualidad/inei-poblacion-peruana-supera-31-millones-habitantes-2251738>.

Periodo de prueba y estabilidad laboral [online]. Neuvedeno. Dostupné z:

http://files.uladech.edu.pe/docente/21441406/DERECHO_LABORAL_INDIVIDUAL/7_SESION/Contenido_07.pdf

Aumenta la informalidad laboral en Perú [online]. 19. 6. 2017. Dostupné z:

<https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/aumenta-la-informalidad-laboral-en-peru>

Rebecca Dossantos, *¿Cuáles son las leyes laborales en Perú?* [online]. 2.11.2017. Dostupné z:

<https://www.bizlatinhub.com/es/cuales-son-las-leyes-laborales-en-peru/>

Datosmacro.com, EPA – Paro Perú III Trim 2018 [online]. 1.11.2018. Dostupné z:

<https://datosmacro.expansion.com/paro-epa/peru>

Shrnutí

Cílem této rigorózní práce bylo systematicky popsat způsoby skončení pracovního poměru v českém právním řádu, v peruánském právním řádu a vybrané instituty vzájemně porovnat. Předkládanou práci lze pomyslně rozdělit na tři části – první část popisující českou právní úpravu skončení pracovního poměru, druhou část upravující peruánskou právní úpravu a poslední část obsahující jejich vzájemné srovnání, vyzdvihující oblasti možné inspirace.

První kapitola je věnována obecně pracovnímu právu v České republice, popisuje jeho pojem, zásady a funkce, specifika pracovního práva a jeho zasazení do systému českého právního řádu. Druhá kapitola popisuje pracovní poměr, jeho prvky a vznik. Třetí kapitola popisuje všechny způsoby skončení pracovního poměru, jak právním jednáním, tak právní událostí. Je zde kladen důraz na výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, jelikož se jedná o nejproblematictější způsob skončení pracovního poměru s nejobsáhlejší zákonnou úpravou. Čtvrtá kapitola se věnuje institutům souvisejícím se skončením pracovního poměru.

Pátá a šestá kapitola jsou věnovány peruánské úpravě. Stejně jako v české části je první z těchto kapitol věnována pracovnímu právu obecně. V tomto případě je obecná kapitola uchopena tak, že popisuje prameny pracovního práva v Peru, dále teorie vzniku pracovního práva jako právního odvětví, pracovní poměr a pojem jistoty zaměstnání. Šestá kapitola pak stručně popisuje jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru, stejně jako v české úpravě je nejširší pozornost věnována výpovědi ze strany zaměstnavatele, které je rovněž v peruánské právní úpravě věnována nejširší pozornost. Poslední sedmá kapitola se věnuje srovnání předešlých dvou samostatných částí, jsou zde obě úpravy hodnoceny, je upozorňováno jak na jejich podobnosti, tak rozdíly. Samotný závěr práce je věnován oblastem možné vzájemné inspirace obou zemí v úpravách *de lege ferenda*.

Seznam klíčových slov

skončení pracovního poměru – pracovní právo – pracovní poměr – zaměstnanec – zaměstnavatel – pracovní právo v Peru – skončení pracovního poměru v Peru

Abstract

The aim of this rigorosum thesis was to systematically describe the ways of termination of employment from the point of view of Czech law, Peruvian law and selected institutes and to compare each other. The presented work can be divided into three parts – the first part describing the Czech legislation on termination of employment, the second part examining Peruvian law and the last part containing their mutual comparison, highlighting areas of possible inspiration.

The first chapter is devoted to general labour law in the Czech Republic, it describes its concept, principles and functions, the specifics of labour law and its placement in the system of Czech legal order. The second chapter describes the employment relationship, its elements and its origin. The third chapter describes all forms of termination of employment, both by legal action and by legal event. The emphasis is put on termination of employment by the employer, as this is the most problematic way of terminating the employment with the most comprehensive legal regulation. The fourth chapter deals with employment-related institutes.

The fifth and the sixth chapters are dedicated to Peruvian legal regulation. As in the Czech section, the first chapter is devoted to general labour law. In this case, the general chapter is grasped in a way that describes the sources of labour law in Peru, the theory of labour law as a legal sector, the employment relationship and the concept of job security. The sixth chapter then briefly describes the individual ways of terminating the employment relationship, as in the Czech version, the widest attention is paid to termination by the employer. The last seventh chapter deals with the comparison of the previous separate sections, both regulations are evaluated and their similarities and differences are highlighted. The conclusion of the thesis is devoted to areas of possible mutual inspiration of both countries from the perspective of *de lege ferenda*.

Keywords

employment termination – labour law – employment - employee – employer – Peruvian labour law – employment termination in Peru

Title of rigorous thesis in English

Ways of Termination of Employment in Czech Republic and in Peru